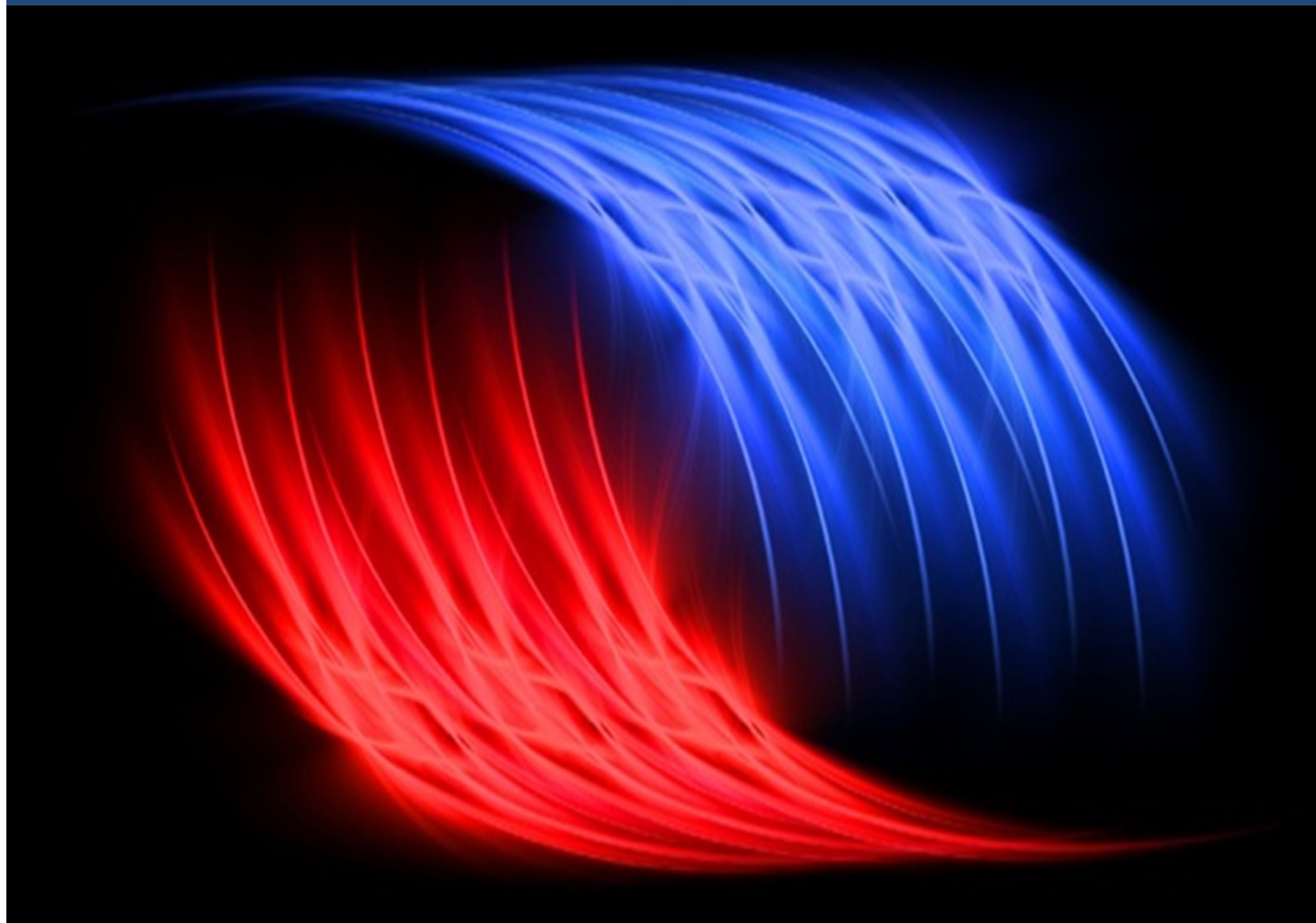




Scientiarum



Revista Científica del Decanato de Postgrado
de la Universidad Fermín Toro

Depósito Legal N°: *PP200802la2795*
ISSN: 18568688

I

Edición Año 2013



AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dr. Jorge R. Benítez

Rector

Dr. Pedro Briceño C.

Vicerrector Académico

MSc. Rafael Rubio

Vicerrector Administrativo

Lcda. Vanessa Quero

Secretaria General

COMITÉ TÉCNICO

Dra. Marianella Martínez

Decano Postgrado

Editora Jefe

MSc. Rosa Ortiz

Directora de Investigación

Redacción y Estilo

Gisela Serrano M.

Edición y Montaje

CONSEJO EDITORIAL

Dr. Luis Gómez**Dr. Rafael Torrealba****Dra. Mariela Díaz****Dr. Eustiquio Aponte****Dra. Antonia Quevedo**

Depósito Legal N°

PP2008021a2795

ISSN N° 18568688

SCIENTIARUM

SUMARIO

MODELO DE GERENCIA DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN TIEMPOS DE

05

Autor: Rómulo Enrique Quero Benítez

EL CAMBIO ORGANIZACIONAL COMO EXPRESIÓN DE LA TRANSFIGURACIÓN PARADIGMÁTICA:

18

Perspectivas en el marco de la “Revolución Necesaria”

*Autores: Marianella Martínez**Carlos David Rojas*

SABERES NECESARIOS EN CONTEXTOS UNIVERSITARIOS SOCIALMENTE

38

*Autores: Jorge R. Benítez
Olga Viloria*

DECONSTRUCCIÓN DEL SIGNIFICADO DEL SUJETO DIÁDICO EN EL MESO-ENTORNO HUMANO-EDUCATIVO

51

*Autoras: Rosalía Solla
Nilsa Graterol*

PERFIL DEL ASESOR JURÍDICO EN LA ESTRUCTURA DEL CONSEJO COMUNAL

64

Autora: Rosa Ochoa

ENSAYO

GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES VIRTUALES

76

Autora: Yelitza Oviedo

EDITORIAL

La intención de socializar el conocimiento, desde diversas posturas paradigmáticas y particulares concepciones de mundo, ha conllevado a las comunidades académicas y científicas a sistematizar las diferentes maneras de asumir su gestión. La gestión del conocimiento, contraria a la gestión de la información, es una manifestación que se origina de un proceso cognitivo y actitudinal de asimilación e internalización de contenidos teóricos y experiencias en la cotidianidad, de lo cual deviene un aprendizaje organizacional a partir de una mediación asertiva de alguna instancia gerencial.

Es así como la socialización del conocimiento se ha convertido en un reto para estas comunidades y, específicamente, para las universidades, que han procurado siempre la creación, recreación y aplicación de saberes pero, también, su divulgación en los entornos académicos y sociales, a través de la intención sempiterna en cuanto a imbricar las actividades de docencia y de investigación en estas instituciones educativas.

La Universidad del siglo XXI, de forma agresiva, deberá ser un espacio en el cual se debata sobre la existencia del hombre y del otro; un escenario organizacional en donde se conozca y se confíe en su potencialidad social para generar conocimientos, acciones y soluciones aproximadas al contexto natural que le cobija; una expresión organizacional dialéctica para avanzar en la comprensión, el cambio y la transformación civilizatoria; una

comunidad que logre armonizar su producción científica con las expectativas cotidianas muy puntuales de una sociedad que vive en el ahora planetario y en el aquí nacional.

De estas consideraciones preliminares, la Universidad Fermín Toro (UFT) ha querido sustentar su filosofía de gestión del conocimiento en atención a una noción coherente y relevante sobre la implicación positiva de un fluido aprendizaje organizacional, que permita divulgar el conocimiento en publicaciones periódicas concebidas en el mundo intelectual y físico pero, también, socializar el mismo en la virtualidad educativa.

El mundo intelectual de la UFT, de manera física pero también virtual, ha logrado expresarse en este número de la REVISTA SCIENTIARUM por la vía de artículos científicos que se han paseado desde la necesaria reflexión filosófica sobre el Ser y el otro para comprender el entorno humano y educativo; la reflexión teórica, conceptual y axiológica sobre la gerencia educativa y el cambio organizacional para ser más eficaces y eficientes en estos tiempos de transformación, y la responsabilidad social universitaria en virtud del ser y del convivir; la reflexión práctica sobre la asesoría, el control, la fiscalización, el desarrollo y el seguimiento a los proyectos sociales presentados por las comunidades; hasta la reflexión sobre la virtualidad gerencial, en la cual subyace una nueva racionalidad

(Continúa en la página 4)

(Viene de la página 3)

comunicacional para las organizaciones humanas.

De este modo, los autores de estos pertinentes artículos científicos, desde la perspectiva de gestión del conocimiento de la UFT, se han otorgado la oportunidad para filosofar, teorizar y reflexionar con nosotros acerca de sus aportes intelectuales, productos de su cotidianidad educativa, experiencial y vivencial. No es casual, entonces, que la anhelada socialización de este conocimiento científico esté acompañada por una clara filosofía de gestión del conocimiento que les sirve afortunadamente de cómplices. No se podría comprender, en consecuencia, el valor educativo y social de la producción científica sin la adecuada divulgación de la misma por la vía de la palabra, en el contexto de una adecuada gestión académica.

Esta concepción de gestión nos conducirá a una dimensión más dialógica y consensuada, y menos instrumental y reduccionista. En resumen, el alcance socializador del conocimiento deberá ostentar atributos más conciliadores y menos rígidos, más respetuosos y menos dogmáticos. Esperamos que este esfuerzo socializador, por parte de **SCIENTIARUM**, propicie definitivamente el aprendizaje *del otro* sobre la base del valor del discurso humano compartido *desde el Ser académico*.

Dr. Luis J. Gómez V.

MODELO DE GERENCIA DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN TIEMPOS DE CAMBIO

Autor: Dr. Rómulo E. Quero Benítez

RESUMEN

Esta investigación se inició a partir del análisis de los procesos administrativos que actualmente se ejecutan en las instituciones de educación superior, localizadas en la región central del país. En este análisis, se evidenció que frecuentemente se realizan procesos en los cuales ocurren demoras, fallas u omisiones que ocasionan una disminución de la eficacia y eficiencia del recurso humano que los ejecuta, así como también una manifiesta inconformidad de los clientes o usuarios de éstos procesos, en relación con la capacidad de respuesta ante la demanda de productos y/o servicios, que permanentemente son requeridos ante los diversos departamentos académicos y administrativos de estas organizaciones. Para esta investigación, se consideró el manejo de las variables o descriptores: gerencia, procesos administrativos y el cambio; referido este último, a las constantes innovaciones tecnológicas, así como a las diversas técnicas y herramientas que provienen de la modernidad y también, lo referente a los cambios que favorecen las conductas, actitudes, valores, competencias, habilidades y destrezas de las personas que integran dichas instituciones. Estos cambios, en muchas ocasiones generan reacciones de resistencia ante los acelerados avances de la ciencia y la tecnología; y que de alguna manera, pueden poner en peligro de extinción a algunas organizaciones de este género, si su personal no se prepara, capacita o induce lo suficiente para asumirlos. Esta investigación de campo, fue de carácter descriptivo; y estuvo soportada en el modelo cuantitativo, apoyado en el paradigma positivista, el cual fue considerado como soporte epistemológico por el autor de la misma. Fue utilizado el método hipotético deductivo, para realizar las diversas etapas de esta investigación.

Palabras clave:
Gerencia,
Procesos
Administrativos
el cambio

INTRODUCCIÓN

La gerencia moderna en las organizaciones requiere de los conocimientos técnicos y la comprensión de los procesos que le dan forma. Las personas que asumen el desempeño gerencial se llaman gerentes, y son los responsables de dirigir las actividades que ayudan a las organizaciones a alcanzar sus metas.

El ejercicio de la gerencia induce el aprendizaje de diferentes técnicas que permiten a las personas tener un desarrollo individual y de conjunto indispensable para que todos entiendan y practiquen todas las formas posibles de cooperación en el trabajo individual y de equipo con eficacia y eficiencia para participar en la realización de los procesos que conduzcan al éxito en la producción de un bien o servicio con óptima calidad, para lograr la satisfacción plena de clientes o usuarios.

Es por ello que en las organizaciones, los procesos administrativos deben ser realizados con eficiencia para que éstos se adapten a los cambios que se generen en toda su estructura. Los procesos administrativos están constituidos por una serie de acciones que se realizan de acuerdo con normas, procedimientos, reglas, leyes y principios. Además, tienen la facultad de hacer pasar un elemento material o situación social de un estado a otro, a través de los procedimientos que se suceden hasta completar el ciclo administrativo que la transformación requiera.

Por otra parte, el cambio se define como la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medioambiente interno o externo, mediante el aprendizaje. También, puede definirse como el conjunto de variaciones de orden estructural que sufren las organizaciones y que se traducen en un nuevo comportamiento organizacional. Puede afirmarse que el cambio surge de la necesidad de romper con el equilibrio existente en algunas organizaciones, para transformarlas en otras mucho más exitosas. En este proceso de transformación las fuerzas, tanto internas como externas que actúan sobre los procesos, deben asumir un nuevo equilibrio, interactuando con otras fuerzas que tratan de oponerse,

es lo que se conoce como resistencia al cambio.

El cambio es un concepto vanguardista. Muchos cambios están ocurriendo a nivel mundial, exigiendo una nueva postura por parte de las organizaciones. Hay algunos cambios que vienen como un huracán y no piden permiso para entrar, provocando una rápida inestabilidad si no se está preparado para asumirlos en beneficio propio de la organización. La alternativa, muchas veces, tendrá que ser el aprendizaje de saber lidiar con lo que ocurra, intentando sacar el mejor provecho posible de cualquier situación.

La palabra cambio se ha hecho familiar en las diversas organizaciones universitarias, y se ha convertido en protagonista del quehacer institucional. En tiempos de cambio el paradigma parece ser: quien no se adapte al cambio morirá en el camino. Se puede afirmar que, existe un consenso de que el cambio es una realidad que afecta fuertemente a las instituciones universitarias; de hecho, lo único sólido a lo cual es posible aferrarse, es a la certeza de que cualquier cosa que suceda hoy, ya habrá cambiado al día siguiente. El compromiso no es descubrir una verdad que hasta ahora haya escapado a otros, si no generar nuevas capacidades y prácticas de acción, para lograr un verdadero cambio

favorable en pro de las instituciones universitarias.

A continuación, se presenta el desarrollo del presente artículo, que contiene la sinopsis de esta investigación.

El Problema

La gerencia, puede definirse como la formulación, ejecución y evaluación de las acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos. En el mundo actual, las organizaciones de todo tipo y tamaño, usan y se benefician de los aportes de la gerencia; sin embargo, antes de la última década del siglo xx el proceso de la gerencia era considerado demasiado refinado para ser utilizado en todas las organizaciones, estando su uso restringido en muchas de ellas. Además de evitar la defunción de la organización, la gerencia contribuye con una mayor comprensión de las estrategias para el incremento de la productividad del personal, para que éste muestre una menor resistencia al cambio, al mejoramiento de su visión para la prevención y resolución de problemas, a través de la interacción de los gerentes con todos los niveles de la estructura organizativa.

Numerosos estudios investigativos han llegado a la conclusión que las organizacio-

(Continúa en la página 7)

(Viene de la página 6)

nes que ejecutan los conceptos establecidos por la gerencia, resultan más exitosas que aquellas que no los usan. Con relación a los beneficios que aporta la gerencia, David (2001), expone:

Desde siempre, el mayor beneficio de la gerencia ha consistido en que sirve para que las organizaciones tengan mejores estrategias gracias a que usan un enfoque más sistemático, lógico y racional para elegir sus estrategias. No cabe duda que se trata de un beneficio importante de la gerencia, pero se han realizado ciertas investigaciones que demuestran que la contribución más importante está en los procesos, y no en la decisión o el documento que resulten (p.15).

La gerencia debe asumirse como una función eminentemente subjetiva, cuyos resultados pueden ser medibles en dimensiones cuantitativas y cualitativas, porque su conformación, ejecución con calidad y desarrollo va a depender del carácter personal y profesional de quien dirija. Corresponde a quien coordine la gerencia, conciliar los intereses de la organización para lograr objetivos predeterminados. Los medios de que dispone

para ello deben ser, entre otros, el liderazgo, la autoridad y su delegación, el factor humano, el empeño con que asuma y se oriente a través del conjunto de Leyes, reglas, normas, procedimientos, métodos y principios científicos, los valores éticos y morales en combinación con la disciplina permanente, la observancia del principio de la unidad de mando, la unidad de dirección y la responsabilidad con la que se coordinen y manejen los procesos administrativos en las organizaciones. Estella (2003), define al gerente: "Como la persona, con plena capacidad jurídica, que dirige una organización por cuenta y encargo del empresario. A esa persona se le encomienda la labor de cuidar, supervisar y controlar a las personas y recursos que están bajo su liderazgo..." (p.15). Se deduce de lo señalado, que el gerente pasa a ser una pieza clave en esta nueva forma de entender el proceso de cambio y la búsqueda de una visión para modernizar las instituciones universitarias y a su vez, lograr que todos los miembros de estas organizaciones participen en la gestión del cambio, en forma interactiva.

En todas las estructuras organizativas del sector institucional universitario se manejan procesos que están directamente e indirectamente relacionados con la producción y la administración de bienes y servicios. A tal efecto, Melinkoff (2000), al

referirse a los procesos administrativos, expresa:

Los procesos administrativos son un medio, un instrumento por excelencia, para alcanzar los fines, objetivos y metas de toda organización. Solamente mediante la utilización de estos, es posible lograr ese cometido. Es por eso, que todo objetivo debe ser trazado estableciendo bases racionales de instrumentación que significa crear la compatibilidad entre los objetivos y los instrumentos, de los cuales son los procesos uno de los más importantes; como también lo son los instrumentos de trabajo, o medios de trabajo, que sirven para actuar sobre los objetos que han de ser transformados (p.27).

En las instituciones universitarias, cada proceso posee su propia naturaleza y forma de realizarlo. Para poner en marcha estos procesos se hace necesaria la participación del gerente mediante el cumplimiento de las funciones de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Planificar significa visualizar el futuro y trazar programas de acción; organizar implica construir tanto la estructura material como social de una institución; dirigir significa guiar y orientar al per-

(Continúa en la página 8)

sonal; la coordinación enlaza, une, armoniza todos los actos y todos los esfuerzos colectivos; mientras que con el control se verifica que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas.

Todo proceso se descompone en una serie de procedimientos y estos a su vez en métodos, para que exista una secuencia lógica de realización entre ellos. Dicha secuencia se utiliza para realizar una labor específica dentro de las tantas funciones de una organización, para elaborar un producto o prestar un servicio en el campo de la gerencia, convirtiendo en más racional y eficiente la actividad productiva o administrativa de toda institución.

En opinión del autor de esta investigación, el cambio, significa acción y efecto de cambiar. Ahora bien, el término cambiar se puede traducir como el hecho de dar, tomar o poner una cosa o situación por otra. Por ello, es preciso considerar el amplio sentido con el cual se deben expresar las palabras cosa y situación para lograr entender lo que significa cambio, porque el cambio es un proceso a través del cual se pasa de un estado a otro, generándose modificaciones o alteraciones de carácter cuantitativo y/o cualitativo de una realidad específica.

Con base en las transformaciones y variaciones estructurales de las organizaciones, Reyes (2008), desa-

rolló las siguientes definiciones de cambio:

“La sucesión constante de cambios cuantitativos y cualitativos que se generan en el transcurrir del tiempo, producen transformaciones en la organización. La gerencia en tiempos de cambio se aplica a los procesos administrativos de las instituciones universitarias cuando se cumplen eficientemente las funciones de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar todas las actividades que se realizan en estas organizaciones...(p.16).

Continúa el mismo autor (Ob. cit) expresando que entre los diversos factores, internos y externos, que generan cambios en las organizaciones se pueden mencionar:

Nombrar, transferir o trasladar el personal (del nivel organizacional alto, medio o bajo). Poner en marcha nuevos procedimientos de trabajo. Modificar los horarios de trabajo. Remodelar, reubicar a ampliar las instalaciones de la organización. Incorporar nuevas maquinarias, equipos, instrumentos y herramientas de trabajo, es decir, nuevas tecnologías. Actualizar, rediseñar, o cambiar los planes, programas, las políticas, o el sistema presupuestario de la organización. La reducción del personal, por situaciones

coyunturales internas o externas. El cambio de domicilio o de ubicación geográfica de la organización. La creación de nuevas unidades de negocio o sucursales. La incorporación de nuevos productos o servicios. Los métodos de atención a clientes y proveedores. Nuevas leyes y políticas gubernamentales nacionales y regionales. Los indicadores económicos y la fluctuación de las divisas, nacional e internacional. El clima político nacional e internacional (pp.17)

Cuando los cambios originan nuevas conductas, estas deben tener carácter de permanencia; de lo contrario se podría estar en presencia de un acto reflejo, se expresa lo anterior para traer a colación el aprendizaje. Todo cambio debe ir de la mano con el aprendizaje, tal es la relación que muchos de los autores consideran que cambio y aprendizaje son palabras sinónimas. El aprendizaje es cualquier cambio de carácter permanente en el comportamiento de las personas que ejecutan los procesos y que ocurre como producto de la interacción de las experiencias. Es importante sintetizar este criterio con las siguientes posturas: el aprendizaje involucra cambios, hay aprendizaje cuando se observan cambios de conductas en las perso-

(Continúa en la página 9)

(Viene de la página 8)

nas, los cambios que actúan sobre las personas que realizan los procesos en muchos casos son permanentes, excepto cuando han sido originados por algún instinto en particular.

Cuando en una organización se plantea un cambio, éste debe implicar un conjunto de tareas para tratar de minimizar esta interacción de fuerzas, dentro de éstas podríamos enumerar las siguientes: hacer participar a todos los miembros en los procesos de la organización, contar con un personal idóneo y cooperador, ir formando el personal o en muchos casos, incentivarlo para que éste se prepare eficientemente en todo lo relacionado con el manejo de procesos, concientizar a los integrantes de la gerencia de la organización sobre las incidencias de los cambios y las secuelas negativas de la no implementación de los mismos.

En las instituciones universitarias, el factor humano no puede permanecer observando y dejar que las cosas sucedan sin nada que hacer, ya que esto puede acarrear inseguridad en cuanto al propio futuro de la organización. Muchas veces, las personas no se comprometen con el cambio organizacional porque no saben lo que va a pasar o por no saber cómo actuar, a razón de que lo nuevo no sea algo definido; por lo tanto, una forma de defenderse

de lo desconocido es agarrándose de lo conocido y conscientemente negando lo nuevo.

Todo proceso de cambio organizacional ocurrirá de forma muy eficiente cuando todos están comprometidos con él. Para que las personas se comprometan, éstas no pueden dejarse atropellar por el proceso de cambio, como si fueran algo ajeno al mismo. En verdad, el cambio organizacional ocurre a través de las personas, y para que se considere a las personas como parte de los procesos es necesario conocer sus valores, sus creencias, sus conductas o comportamientos.

En el ámbito nacional y regional existen una variada gama de instituciones universitarias dedicadas a impartir la educación para formar profesionales en diferentes niveles académicos, a través de las cuales se prepara al individuo para ejercer un oficio y que su desempeño laboral a futuro en el sector empresarial resulte exitoso. En el entorno interno de estas instituciones de educación superior, catalogadas como organizaciones de servicio, se ejecutan procesos muy sofisticados, requiriéndose del desempeño eficiente de gerentes responsables en cada área funcional, mediante la coordinación de las diversas actividades que realiza el personal administrativo y académico, para que se cumplan en forma efi-

caz las funciones del ciclo de la administración de dichos procesos. Entre estas organizaciones, se encuentran las universidades, institutos universitarios politécnicos y tecnológicos, así como también, los colegios universitarios, tanto de carácter público como privados.

En función de que estas organizaciones se tienen que adaptar sin mucha rigidez a los vertiginosos cambios que en estos tiempos modernos se están generando a nivel global y que de una forma directa o indirecta afectan la conducta o comportamiento individual y grupal de las personas que forman parte de estas instituciones universitarias, surge la necesidad de realizar este modelo de gerencia de los procesos administrativos cuyo objeto de estudio consistió en diseñarlo y aplicarlo como un modelo diagramado y explicativo de cómo se deben coordinar, realizar y evaluar los procesos administrativos de las instituciones universitarias en tiempos de cambio.

En las instituciones universitarias, es de gran importancia crear estructuras de desarrollo organizacional que faciliten la coordinación de las actividades y el control de las acciones de todos sus integrantes. Cada decisión, proyecto y programa que se asuma y se ponga en práctica, debe ser siempre el adecuado,

(Continúa en la página 10)

que permita a la organización imponer sus políticas, procedimientos y reglas, de tal manera que el accionar de la organización se acercará lo más posible a sus objetivos y metas, los cuales deben ser claros y precisos.

En las instituciones universitarias, la gerencia se desarrolla mediante la realización de una serie de procesos conceptualizados y ejecutados para establecer las interrelaciones y diferencias en sus usos y aplicaciones correspondientes a cada actividad que se realiza. La presente investigación resultó relevante porque aporta datos importantes para que en las Instituciones universitarias se puedan gerenciar, en tiempos de cambio, los procesos administrativos corrigiendo fallas o desviaciones presentes en los ciclos de realización de las actividades que ejecuta el recurso humano.

Ante la sucesión constante de cambios cuantitativos y cualitativos que producen transformaciones en las instituciones de educación superior, se requiere hacer hincapié en la necesidad de capacitación y entrenamiento de todo el personal de estas organizaciones y en el aprendizaje y mantenimiento de su inducción formal con las técnicas y herramientas adecuadas para asumir el cambio en el tiempo actual. Asimismo, los gerentes o directores deben ser los primeros en investigar y asesorarse con profesionales especializados para poder generar un diagnóstico

adecuado de cualquier situación y determinar en su momento el tipo de cambio que se requiera asumir y las estrategias a seguir, para adquirirlo o contrarrestarlo cuando su efecto sea negativo para la organización.

En razón a la problemática en referencia, se plantearon y se obtuvieron respuestas a las siguientes interrogantes: ¿Cuál fue el diagnóstico de la situación actual en relación con la gerencia de los procesos administrativos de las instituciones universitarias que se tomaron como muestra representativa para esta investigación? ¿Se podrá determinar la factibilidad de diseñar y aplicar un modelo de gerencia de los procesos administrativos en las Instituciones de educación superior en tiempos de cambio?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Elaborar un modelo de gerencia de los procesos administrativos en las instituciones universitarias en tiempos de cambio.

Objetivos específicos.

- Interpretar las teorías que sustentan los procesos administrativos en las organizaciones.
- Analizar los procesos administrativos que se realizan en las Instituciones universitarias en tiempos de cambio, consideradas como muestra representa-

tiva de esta investigación.

- Elaborar el modelo de gerencia de los procesos administrativos en las instituciones universitarias en tiempos de cambio.

Justificación, fundamentación y diseño del Modelo de Procesos Administrativos.

Justificación

Este modelo, aplicable en el ámbito de las instituciones universitarias, como resultado de esta investigación, constituye un importante instrumento necesario para gerenciar el cambio en estas organizaciones, porque tiene su soporte en el principio básico de que todo producto o servicio debe generarse como consecuencia de haber cumplido un ciclo de procesamiento de los insumos que los generan, requiriendo la realización eficiente y eficaz de las diversas actividades por parte del recurso humano que interviene en las tres (03) etapas del mencionado ciclo; vale decir, las etapas Entrada - Procesamiento - Salida, implícitas en los procesos administrativos que se realizan en todas las instituciones universitarias. Este Ciclo tiene la particularidad de que, a través de la utilización de los diagramas de flujo y/o de bloques se puede mapear y evaluar la ejecución de los procesos administrativos para medir los resultados que generalmente se traducen en la producción de servicios y/o elaboración de los

(Continúa en la página 11)

(Viene de la página 10)

diversos productos que oferta estas organizaciones. Las tres etapas anteriores, permanentemente deben ser evaluadas por la función retroalimentación, la cual consiste en la supervisión o vigilancia del ciclo de realización de los procesos administrativos, para evitar que éstos resulten afectados por errores, fallas o desviaciones.

Fundamentación

El autor de la presente investigación, sostiene que los procesos pueden definirse como un conjunto de actividades de trabajo interrelacionadas que se caracterizan por requerir ciertos insumos y tareas particulares que implican valor agregado, con miras a obtener ciertos resultados. Asimismo, Medina (2005) afirma que: "Los procesos administrativos constituyen cualquier actividad o grupo de actividades que emplean insumos para agregar valor y suministrar un producto o servicio a un cliente interno o externo, utilizando los recursos de una organización... (p.25).

Igualmente, el autor de esta investigación, también expresa que los procesos administrativos pueden definirse como la organización de personas que ejecutan procedimientos, a través de métodos, con la utilización de equipos o maquinarias

para realizar una serie de actividades necesarias para transformar materiales y/o información, conducente a un resultado final, que puede ser un producto o un servicio para beneficio del cliente o usuario.

Con basamento en las definiciones dadas, las instituciones universitarias están estructuradas bajo parámetros en donde se conjugan el recurso humano con la realización de las actividades, mediante la ejecución de los procesos administrativos, coordinados por los gerentes que las integran. En estas organizaciones, se establecen programas de acción, caracterizados por el manejo de políticas adecuadas para el control y toma de decisiones.

Estas organizaciones, tanto públicas como privadas, tienen como objetivo fundamental obtener el mayor rendimiento de sus procesos administrativos con un adecuado uso de sus recursos disponibles; por lo cual se hace indispensable el establecimiento de los controles para evaluar tales procesos, con el fin de determinar su situación real, en función de planificar una efectiva toma de decisiones, en relación a cómo éstos deben ser gerenciados en tiempos de cambios.

Debido al dinamismo que rodea el ambiente administrativo y las exigencias que impone la actualidad cambiante en las instituciones universitarias, éstas, necesariamente tienen que asu-

mir la decisión de incorporar periódicamente nuevas herramientas administrativas en la ejecución de sus procesos; que permitan hacer uso efectivo de los recursos propios o asignados, para hacerlos más eficaces y eficientes en cualquiera de sus fases.

Los procesos administrativos comprenden todas las actividades interrelacionadas entre sí en las instituciones de educación superior. Están estructurados bajo parámetros organizativos en donde se conjugan el recurso humano con la ejecución de las actividades. Por ello, se ratifica que al establecer programas de acción, caracterizados por el manejo de las políticas adecuadas, el control y la toma de decisiones tendrán mayor inmediatez.

Toda organización, bien sea pública o privada, tiene como objetivo fundamental obtener el mayor rendimiento de sus operaciones con el uso adecuado de sus recursos disponibles, por lo cual es indispensable el establecimiento de controles para la evaluación de sus procesos a fin de determinar su situación real, en función de plantear una efectiva toma de decisiones. Los procesos administrativos en las instituciones universitarias comprenden las actividades que están interrelacionadas con las funciones de planificación, organización, dirección y control, cuya realización contribuye a mejo-

(Continúa en la página 12)

rar la capacitación y desarrollo del recurso humano para la ejecución exitosa de dichos procesos.

En las organizaciones a menudo se realizan un conjunto de procesos que de manera concatenada comienzan y terminan en el cliente. Es frecuente encontrar a grupos de personas que individualmente realizan una eficiente y efectiva labor, para hacer muy bien su trabajo, pero sin comprender ni preocuparse por la forma como ésta afecta a otros, de mayor o menor nivel.

En la actualidad, se puede observar con gran énfasis que se presentan diversas fallas en la gerencia de los procesos administrativos en las instituciones universitarias. Dada la importancia de la consecución de los objetivos en estas organizaciones, en relación con la obtención de resultados adecuados a la satisfacción del cliente o usuario, que demanda servicios y/o productos con una óptima atención, Hill y Jones (2004), afirman:

Son múltiples los problemas que acosan al gerente de hoy en día, situaciones que surgen de la falta de una definición, diseño, implementación y control de los correspondientes procesos. Algunos elementos de este diagnóstico indican que hay instituciones que se caracterizan por poseer una estructura organizacional inadecuada, falta de un

plan estratégico, pobres resultados financieros, mala imagen ante el cliente externo, un clima organizacional inapropiado, atraso tecnológico y aumento en los costos, poca atención al usuario, excesiva centralización, el cliente es visto como un estorbo, proliferación de trámites, firmas, sellos y vistos buenos, gran número de quejas no atendidas y falta de datos para tomar decisiones (p. 135).

Todo lo anterior puede suceder en las instituciones universitarias venezolanas, por fallas en la realización de los análisis que ayuden a detectar las causas de los problemas o fallas que estén presentes en la ejecución de los procesos administrativos. Para corregir estas tales fallas se tornó obligatorio diseñar y ejecutar el modelo de gerencia de estos procesos, para mejorarlos y hacerlos más efectivos y eficaces, orientándolos hacia los resultados esperados por los clientes y/o usuarios, tanto del entorno interno como externo, minimizando los recursos o insumos empleados, para generar mayor adaptación al personal que los ejecuta periódicamente en estas organizaciones.

Diseño del Modelo

El modelo, sustentado en los flujogramas o gráficas de procesos. Básicamente, los flujogramas de procesos se representan gráficamente mediante el

empleo de los diagramas de flujo y de bloques. Explica la fuente electrónica <http://www.uch.edu.ar/rr.hh>. (2005):

La manera más sencilla de describir un proceso es mediante flujogramas o gráficas de procesos. Éstos consisten presentar gráficas o flujogramas en las cuales se describen las operaciones o etapas fundamentales del proceso, incorporando los insumos que se van transformando en la etapa de procesamiento de los mismos, para obtener los resultados de cada operación, que generalmente es un producto tangible o intangible (p.3).

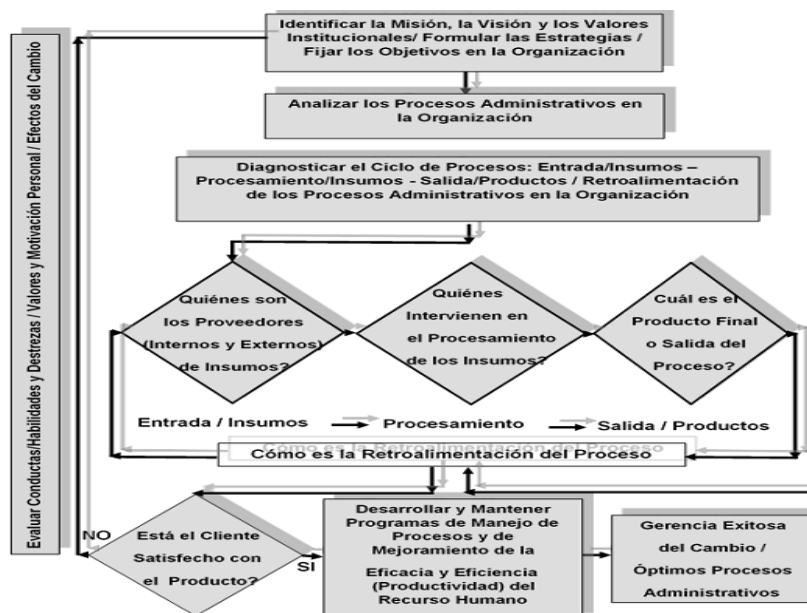
En relación con la representación gráfica de los procesos administrativos y académicos que se realizan en las instituciones universitarias, el autor de esta investigación expresa que los diagramas de flujo y/o de bloques constituyen una herramienta clave para comprender los procesos que se realizan en estas organizaciones. Representar en forma gráfica un proceso, de manera comprensible, con frecuencia prepara el terreno para el reforzamiento del mismo. A través de los diagramas de flujo o de bloques, se representan gráficamente las actividades que conforman un proceso administrativo, y éstos preceden a la preparación de los procedimientos que se emplean para mejorar la productividad y calidad del

(Continúa en la página 13)

(Viene de la página 12)

servicio.

Estructura del Modelo de Gerencia de los Procesos Administrativos en las Instituciones Universitarias en Tiempos de Cambio.



Fuente: Quero B. Rómulo E. (2009). Diseño Original.

Identificar la Misión, la Visión, los Valores, formular las Estrategias y fijar los Objetivos en la Organización.

Según refiere la fuente electrónica <http://www.monografias.com/trabajos7/plane/plane.shtml>. (2008)

La misión es una declaración de conceptos y actitudes más que de detalles específicos, por este motivo debe ser amplia ya que su formulación de alto alcance permite el estudio y la generación de nuevos objetivos y estrategias factibles sin frenar

la creatividad gerencial, también da lugar a mayor flexibilidad en cuanto a adaptación al medio cambiante y a las operaciones internas, facilitando la ejecución, ya que cuando un objetivo se plasma en algo concreto produce rigidez y resistencia al cambio. La misión varía en cuanto a su extensión, especificidad, contenido y formato (p.4).

La misma fuente (Ob. cit), también publica :

Los objetivos son los resultados que se esperan de la ejecución de ciertas estrategias, mientras que las estrategias represen-

tan las acciones a realizar para el logro de los objetivos. La determinación de objetivos es un componente esencial del proceso de Gerencia Estratégica. Los objetivos se llevan a la práctica a medida que se seleccionan y formulan estrategias factibles. Los objetivos presentan las prioridades de la organización, sirven de base para verificar el valor de las metas y los planes; además, ayudan a evitar errores por omisión. Aumentan las posibilidades de provisión del futuro. Una organización debe dirigir su destino, en vez de someterse al azar. Muchas veces los recursos son escasos o están mal asignados, en ese caso, Los objetivos ayudan a orientar y prever su asignación con sensatez (pp.5).

Mientras que la fuente electrónica <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger1/gerestjar.htm>, refiere en su publicación:

La Visión es una definición duradera del objeto de la empresa, que la distingue de otras similares. Su declaración señala el alcance de las operaciones en términos de productos, servicios y mercados. Esta responde la pregunta básica que se hacen todos los estrategas: ¿Cuál es nuestro negocio?. Un enun-

(Continúa en la página 14)

ciado claro de la visión describe los valores y las prioridades de una organización. Al redactarla, los estrategas se ven obligados a analizar la índole y el alcance de las operaciones (p.3).

Los valores institucionales se originan de cambios y transformaciones a lo largo de las épocas y surgen con un significado especial, para cambiar o desaparecer en el tiempo. Según expresa Casas (2009):

Este concepto abarca contenidos y significados diferentes y ha sido abordado desde diversas perspectivas y teorías. En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que una persona sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que dejar de hacerlo. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad. Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento hu-

mano hacia la transformación social y la realización de la persona. Son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social en la organización (p.2).

Los valores consisten en la convicción que posea el recurso humano para preferir un estado de situaciones favorables por encima de otras que no lo son. Los valores que se asuman la organización consistirán en elegir ser honestos a lo contrario, ser eficientes, generar confianza y trabajar con calidad. Cuando los valores se alinean con la misión y la visión de la organización y se logra el sentido de pertenencia, la identificación y búsqueda de objetivos comunes y de conjunto; entonces, surge casi de manera espontánea, la elevada moral en el personal para realizar el trabajo con la colaboración mutua, con la confianza en los gerentes o directivos, mediante el trabajo que genere productividad a través de la eficacia y eficiencia. En este sentido, el éxito y la realización personal y profesional estarán asegurados. Uno de los principales valores del personal es el compromiso con la organización, es aquel que se sustenta en la fidelidad o identidad que se tiene con ella y que se expresa en el profesionalismo, responsabilidad y vocación de servicio y en el cumplimiento de las obligaciones en el trabajo que se realice.

En esta investigación se afirma que, es indudable que la misión, la visión, valores, las estrategias y los objetivos,

constituyen una prioridad para la gerencia del cambio en las instituciones universitarias, por ello, siempre se requerirá la capacitación del recurso humano que participa en todos los procesos administrativos, para inducirlos en los aprendizajes que se orienten en la dirección correcta del logro de las metas programadas en estas organizaciones.

Analizar los Procesos Administrativos en la Organización.

Como se lo sigue mencionando el autor de esta investigación, los procesos administrativos constituyen un medio, un instrumento por excelencia para alcanzar los fines, objetivos y metas en las instituciones universitarias. Es por ello que, dichos procesos se integran a la gerencia en forma múltiple. Significan la forma correcta de elaborar más y mejores productos y/o servicios, a través de la realización secuencial de las actividades programadas por la gerencia. Por consiguiente, si los procesos administrativos resultan sencillos o complejos, si involucran a una persona o a varias; éstos, necesitan ser entendidos completamente, y para ello, requieren ser evaluados profundamente antes de iniciarse su ejecución.

En la medida en que los procesos administrativos de las instituciones universitarias sean entendidos y evaluados en toda su sencillez o complejidad; en esa medida, los operarios de los mismos o cualquier miembro de las instituciones universitarias, podrán ejecutar las actividades involucradas, con toda

(Continúa en la página 15)

(Viene de la página 14)

la prevención posible para evitar la comisión de fallas, errores o desviaciones que desvirtúen el resultado, traducido en un servicio o producto de óptima calidad. Es de vital importancia, que previo a la ejecución de los procesos administrativos, la gerencia de las diversas áreas de las instituciones universitarias se proponga y tenga muy en claro la importancia de coordinar y dar la oportuna respuesta a las interrogantes que se formulen durante las etapas de entrada, procesamiento y salida de los mismos.

Diagnosticar el Ciclo Entrada / Insumos - Procesamiento – Salida / Productos y Retroalimentación de los Procesos Administrativos en la Organización.

A continuación, el esquema que se debe cumplir en todo ciclo de realización de los procesos administrativos en las instituciones universitarias:



Fuente: Quero R. (2009)

Diagnosticar en los procesos administrativos, significa que el ciclo que se cumple durante la elaboración de todo producto o servicio permanentemente debe estar sometido a criterios de evaluación que permitan la salida o el resultado ideal de un producto final o servicio, que sea percibido por el cliente o consumidor, sin fallas o deficiencias en su elaboración y / o consumo. Durante la fase del diagnóstico, las gerencias operativa y técnica, deben formular y tener muy en claro las respuestas a las siguientes interrogantes: ¿Quiénes son los proveedores, externos e internos, de insu-

(Continúa en la página 16)

mos?; quiénes intervienen en el procesamiento de dichos insumos?; cuál será el resultado o producto final, o la salida del proceso?; cuándo y cómo se debe realizar la retroalimentación del proceso?, el cliente está o no está satisfecho con el producto o servicio recibido?, Cómo se pueden identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas presentes en el entorno?, Cómo se deben aprovechar las fortalezas y oportunidades, y contrarrestar las debilidades y amenazas del entorno?, Las respuestas oportunas a estas interrogantes, indudablemente que contribuirán al incremento de la eficacia y eficiencia del recurso humano que interviene en la realización de los procesos administrativos en la instituciones de educación superior, en tiempos de cambio; con el agregado de que, se deben desarrollar y mantener los programas permanentes de capacitación y desarrollo del personal, para lograr el manejo ideal de dichos procesos.

En la estructura organizativa de las instituciones universitarias todos los procesos administrativos son coordinados por la gerencia. Esta coordinación se orienta hacia la realización de las diversas actividades, por el recurso humano, tales como las actividades académicas y administrativas de estas organizacio-

nes. Si los procesos administrativos se realizan con el cuidado de no cometer fallas, errores o desviaciones, se podrán evitar las distorsiones mediante la retroalimentación permanente del ciclo de procesos, propiciándose la salida o elaboración de productos y servicios con óptima calidad.

El éxito de la gerencia de procesos administrativos en tiempos de cambio está relacionado directamente con la eficacia y eficiencia del recurso humano que interviene en los ciclos de realización de los mismos. La relación proporcional ideal que existe entre insumos y productos que entran, se procesan y salen de un proceso administrativo, es sinónimo del rendimiento del personal que interviene en la etapa de procesamiento. Mientras más instruidos y capacitados estén los gerentes o directivos en las instituciones universitarias para asumir los cambios que vertiginosamente se están presentando en estas organizaciones, en relación con el manejo y resultados de sus procesos administrativos; más favorables serán los éxitos que se obtengan a corto y mediano plazo. Por ello, el modelo de gerencia de procesos administrativos que aporta el autor de esta investigación, tiene mucha pertinencia y viabilidad en su implementación en las instituciones universitarias, porque el autor de la pro-

puesta considera al recurso humano como el sujeto activo más importante en su aplicación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASAS (2009). Los Valores y su Significado. ¿Qué se entiende por valor?.

[http://www.monografias.com/trabajos14/ los-valores / los_valores. shtml/](http://www.monografias.com/trabajos14/los-valores/los_valores.shtml/)

Consulta: (2009: Julio 13).

CHIAVENATO, I. (2001). Introducción a la Teoría General de la Administración. Colombia: McGraw - Hill Interamericana Editores, S.A.

COOK, T. y **REICHARDT**, Ch. (2001). Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación Evaluativa. Madrid. España: Editorial Morata.

DAVID, F. (2001). La Gerencia Estratégica. Ohio. Estados Unidos de América: Legis Editores, S.A.

DONNELLY, J.; **GIBSON**, J. y **IVANCEVICH**, J. (2002). Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas. Colombia: Editorial McGraw-Hill / Irwin.

ESTELLA, M. (2003). Análi-

(Continúa en la página 17)

(Viene de la página 16)

sis Estratégico para las Organizaciones sin Fines de Lucro. Tesis Doctoral: Universidad Bicentenario de Aragua. Turmero. Venezuela.

KOONTZ, H. y WEIHRICH, H. (2003). Administración. Una Perspectiva Global. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.

MELINKOFF, R. (2000). Los Procesos Administrativos. Caracas. Venezuela: Editorial Panapo.

Resumen Gerencial. (2000). Liderazgo y Proceso de Cambio. (Revista). Lara. Venezuela: Ángel, A.

RODRÍGUEZ, P. (2003). Diagrama de Flujo. Representación Gráfica del Proceso. Curso Práctico para Gestión de la Calidad. Caracas. Venezuela.

ROMERO, J. (2005). Modelo de Gerencia Estratégica. Disponible:

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger1/gerestjar.m>

(Consulta: 2005, Febrero 06)

SVERDLIK, M. (2002). Administración y Organización. Tercera Edición. Miami Florida. U.S.A.

UCh RR.HH. "Procesos y Productividad". Disponible: <http://>

www.uch.edu.ar/rr.hh. (Consulta:

2007, Febrero 18).

UNIVERSIDAD FERMÍN TORO. (2001). Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado para Especialización, Maestría y Tesis Doctoral. Lara. Venezuela:



**EL CAMBIO ORGANIZACIONAL COMO
EXPRESIÓN DE LA TRANSFIGURACIÓN
PARADIGMÁTICA:
Perspectivas en el marco de la “Revolución Necesaria”**

*Autor: Dra. Marianella Martínez
Dr. Carlos David Rojas*

INTRODUCCIÓN

Desde el momento mismo en que Thomas Kuhnt en 1969 establece la acepción del término paradigma dentro de las ciencias sociales, se deriva una revisión de la evolución de las ciencias en el contexto histórico, lo cual es perfectamente relacionable a nivel organizacional, ya que las empresas e instituciones, en sus diferentes dimensiones, no son más que la expresión colectiva de la actividad productiva, a lo largo de la historia humana, a través de la cual el grupo social se orienta, bajo criterios de efectividad, en función a la generación de los bienes y servicios que le permiten satisfacer sus necesidades.

En este contexto, al igual que como ocurre en la sociedad en general, las organizaciones como un sistema abierto, se desenvuelven de manera dinámica y compleja, influida de forma determinante por la evolución misma de los paradigmas que dominan el contexto del mundo científico, tecnológico y productivo a lo largo de los diversos periodos de la historia.

Bajo esta perspectiva, se pretende desarrollar una revisión del cambio organizacional como expresión de la transfiguración paradigmática observada a lo largo de la historia en los momentos claves que definen las diferentes épocas del mundo occidental, como

son: la instauración del cristianismo, el renacimiento, la revolución industrial, el postmodernismo y la globalización y lo que Peter Senge ha llamado como la “Revolución Necesaria”, transfiguración paradigmática que se avisa en el devenir inmediato, producto de la insostenibilidad de los modelos productivos actuales debido al deterioro inminente del medio ambiente y su consecuente limitación en torno a la disposición, no sólo de insumos para la producción sino de medios para la vida.

PALABRAS CLAVE:

**Cambio,
Organización,
Transfiguración
Paradigma**

OBJETIVO

Interpretar el concepto de cambio organizacional como consecuencia del cambio de paradigma, su evolución histórica y su proyección en el futuro inmediato centrado en la “Revolución Necesaria”.

concentrará en la aplicación del método hermenéutico aplicado en función a la revisión documental de obras relacionadas con el tema de cambio organizacional y paradigma a lo largo de la historia.

Thomas Kuhnt, en su obra “La Estructura de las Revoluciones Científicas” introduce el concepto de paradigma, el cual dada su aplicabilidad en el contexto de la comprensión de los hechos sociales, es adaptable como constructo para la explicación tácita de los hechos complejos que se suceden en los diferentes estratos humanos,

METODOLOGÍA

La presente investigación se

**Paradigma, una
aproximación al concepto**

sobre todo en lo que respecta al dinamismo transformacional que vive la sociedad a lo largo de la historia.

El autor establece lo siguiente: “Considero a los paradigmas como realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica”; lo cual al momento de considerar de que la ciencia en la mayor parte de los casos ha estado al servicio de la sociedad y que su mayor impacto ha sido sobre el aparato productivo, permite establecer que la definición y/o el establecimiento de modelos específicos de interpretación de la realidad y la generación de conocimiento, influyen de forma contundente sobre las organizaciones productivas.

Bajo esta condición, un cambio de paradigma o un proceso de transformación de los modelos a través de los cuales se entiende y explica la realidad, es un fenómeno que impulsa la transformación de las organizaciones productivas y, en una magnitud general, debe considerar la promoción del cambio organizacional.

Definición de Cambio Organizacional

El cambio es un concepto

que, aún cuando está asociado a un fenómeno de transformación relacionado con el flujo cronológico, está presente en todas las dimensiones de la realidad, producto de que todo elemento sufre transformaciones con el paso del tiempo (la sociedad, el medio ambiente, los grupos sociales, los individuos). Este fenómeno ha sido interpretado desde diversas posturas que le dan, de forma específica, un sentido propio.

Desde los inicios mismos de la sociedad, la concepción del cambio como un hecho natural cobra importancia en el sentido de la supervivencia misma de la especie humana; la visualización de la transformación del medio, producto de las variaciones estacionales, así como el proceso de crecimiento y maduración de los individuos, plantearon la cuestión del cambio como un hecho inminente y permanente; al cual los individuos debían ajustarse a fin de poder influir de manera determinante en la organización de la producción de medios de subsistencia (alimentos, vestido y vivienda) adecuados a las diferentes estaciones del año y en condiciones y cantidades adecuadas a su condición natural.

El inicio de la percepción del cambio como un fenómeno

permanente, hace que el mismo sea definido desde el momento del nacimiento de la filosofía; al punto que pensadores y filósofos presocráticos lo abordan, inclusive desde perspectivas divergentes, como es el caso de Heráclito, quien lo reconoce como el devenir de la existencia, y Parménides, quien lo niega (Gisper y Otros, 2004, p. 571; Klappenbach, 2010)

Mucho más adelante en el tiempo, el cambio es visualizado desde una perspectiva social, en el momento en que se concibe la transformación inminente de las estructuras sociales como un todo, producto de la interacción favorable de los individuos y de la suma de sus intereses comunes en el marco del conjunto social global.

Desde esta óptica de análisis del cambio, surge una serie de corrientes interesantes del pensamiento sociológico, dentro de las que se destacan la corriente del evolucionismo clásico, con sus representantes Augusto Comte, Herbert Spenser, Lewis Morgan, Émile Durkheim entre otros, quienes de manera metafórica asocian la transformación y el cambio social a parámetros de orden natural similares a los del individuo y la naturaleza. También los neoevolucionistas, quienes bajo el enfoque de la antropología cultural con sus representantes, como Leslie

(Viene de la página 19)

White y Julian Steward, de la sociología con el neofuncionalismo, tomado como una progresión de la teoría de Durkheim y las teorías de Talcott Parsons redimensionan el proceso de cambio social a explicaciones de procesos acumulativos del conocimiento, considerando allí el elemento cultural como básico para la ocurrencia del progreso.

Asimismo, caben destacar las corrientes de la modernización y la convergencia nacidas luego de la segunda guerra mundial, las cuales señalaron las pautas que idealizaron los modelos desarrollistas en función de la modernización del 2º y 3º mundo y tomando en cuenta las orientaciones, esquemas y estructuras del 1º mundo, posturas presentes en los trabajos de Talcott Parsons, Clark Kerr. Samuel Hungtintong, Wall Rostow, entre otros. De forma similar, se aborda la teoría del Cambio Social desde la perspectiva de los ciclos históricos, en donde se conjugan posturas de filósofos de la historia con los sociólogos del pensamiento cíclico como Vilfredo Pareto y Pitirim Sorokin, quienes sitúan al cambio dentro de un esquema de recurrencia centrado en el degeneracionismo civilizatorio y la decadencia de Occidente

como elementos particulares y fundamentales de discusión.

como premisa la visión del movimiento social como agente de transformación.

En este sentido, al momento de considerar los eventos, protagonistas y situaciones que influyen en la ocurrencia del cambio social, es conveniente considerar la influencia que a este respecto tiene la tecnología, que, desde una perspectiva complementaria, puede ser vista como un elemento impulsor del mismo, al momento en que su impacto se traduce como un motor de la transformación de la sociedad debido a los efectos que la inclusión de ellos tiene sobre las actividades de los individuos.

Es de destacar la obra de William Ogburn (1993), quien de manera enfática relaciona los elementos tecnología y cambio social. Al respecto, el autor distingue tres procesos de cambio social: innovación, descubrimiento y difusión; considerando que la tecnología de una cultura es el principal agente del cambio social, pero a diferencia de Marx, opinaba que nos siempre es el resultado de las relaciones de producción.

En este sentido, la

visualización de los procesos de cambio ocurridos en la actualidad, en los que se involucran elementos tecnológicos, podrían ser relacionados y explicados en función a la teoría de Ogburn, la cual se complementa en lo señalado por Castells (2005) cuando establece que “una revolución centrada en torno a las tecnologías de la información está modificando la base material de la sociedad a un ritmo acelerado” (p. 27).

En consideración a lo que se ha denominado como la era del conocimiento, se establece que el cambio es una constante sociológica permanente en la misma (Castell, 2005 y Cuesta, 1998), puesto que la indexación del proceso de cambio a las tecnologías de la información y las comunicaciones y su evolución, son un impacto conjunto que se sucede en el marco de la sociedad contemporánea.

Al respecto, Pérez (2000) señala que los procesos de transformación impulsados por la tecnología a lo largo de la historia, han traído consigo el cambio de paradigmas como consecuencia de la necesaria transformación de los procesos cotidianos, los

(Continúa en la página 21)

cuales, a partir de la utilización de los elementos tecnológicos para su optimización, han impulsado la disposición de nuevos criterios de acción tanto en la producción como en las actividades sociales.

Cambio Organizacional

Considerando que las organizaciones tienen como base la actividad humana, en función de la integración de esfuerzos individuales dirigidos a la generación y el cumplimiento de objetivos previamente definidos, y a través de la utilización de medios escasos que deben ser optimizados, resulta de interés enmarcar éstas en el entorno dinámico del cambio social, que, como exigencia a su persistencia y adaptación a las exigencias del colectivo, la obliga a desarrollar procesos de transformación y de cambio.

En este sentido, se establece el concepto de cambio organizacional, el cual es señalado por Gimón (2006) como “la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje”. El cambio organizacional es un proceso complejo, el cual obedece de manera concreta a las transformaciones que sufre el entorno en donde se desenvuelve la organización, así como a los procesos de transformación individual y colectiva que se suscitan en sus miembros; es decir, es un proceso cuyo detonante se ubica, de forma compleja, en aspectos de orden interno y externo a la organización.

Kreitner y Kinicki (1998) señalan como fuerzas que producen el cambio a dos grandes grupos como son: fuerzas externas (características demográficas, progresos tecnológicos, cambios en el mercado y la presión social y política) y fuerzas internas, las cuales identifican los problemas y/o perspectivas de los recursos humanos y a las conductas y/o decisiones directivas (p. 617).

Tal abordaje, reconoce que el fenómeno del cambio se asocia a la visión de un sistema abierto y complejo, el cual no sólo es influido por elementos que mantienen una conexión directa con la organización; sino que dado el hecho del rol de la misma como un elemento social, ya que produce para la sociedad y en la sociedad, su interacción en el intercambio de factores productivos y el pago de los mismos, así como en la relación en otros órdenes económicos, sociales y políticos, son causa de modificación de las realidades particulares que despiertan la necesidad del cambio.

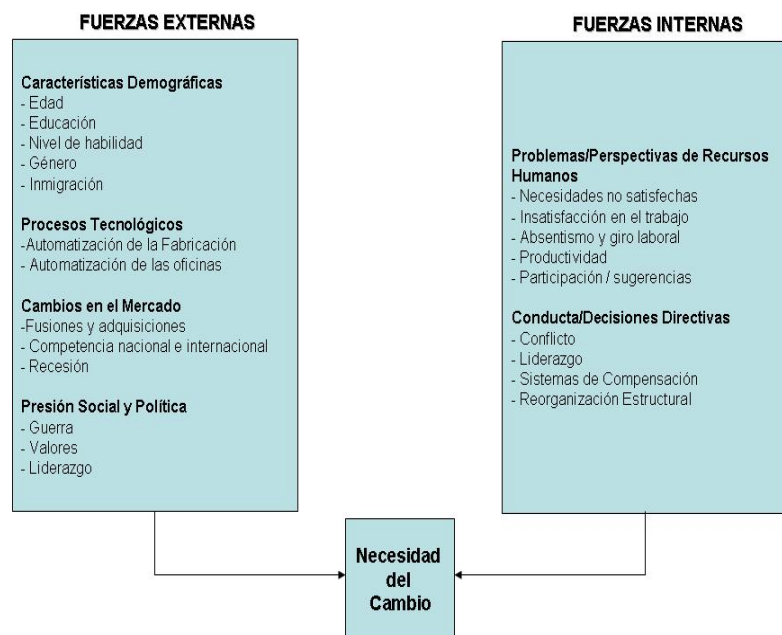


Figura N° 1. Las Fuerzas externas e internas del Cambio Fuente: Martínez y Rojas (2011). Adaptado de Kreitner y Kinicki

En función a lo anterior, el reconocimiento del cambio organizacional como un hecho permanente y complejo hace que el mismo deba ser abordado, considerando su impacto dentro de la organización, al momento en que la variabilidad del entorno es muy alta, producto de las tendencias que alude el mundo contemporáneo.

Asimismo, Díez y Otros (2004) señalan, en atención a la teoría del cambio organizacional, algunos aspectos interesantes para su definición, partiendo del concepto de lógica dominante, el cual se concibe como “un embudo que actúa de filtro de la información, de forma que la atención de la organización se centra sólo en los aspectos juzgados como relevantes para esta forma de pensar y ver el negocio, ignorándose el resto de datos” (p. 1). De manera particular, los autores señalan que la lógica dominante “está formada por mapas cognitivos o esquemas mentales almacenados en la mente del directivo, los cuales están condicionados por sus experiencias previas, valores, creencias y esquemas de referencia” (p. 2)

En este sentido, el punto de partida de un proceso de cambio organizacional estaría enmarcado en una variación de estas experiencias, valores, creencias y esquemas de referencia, los cuales establecen un filtro distinto de los aspectos relevantes. Dichos cambios estarían delimitados a la transformación de los elementos antes mencionados que definen el criterio que “filtra” los procesos de delimitación y concepción del mundo (véase Figura N° 2)

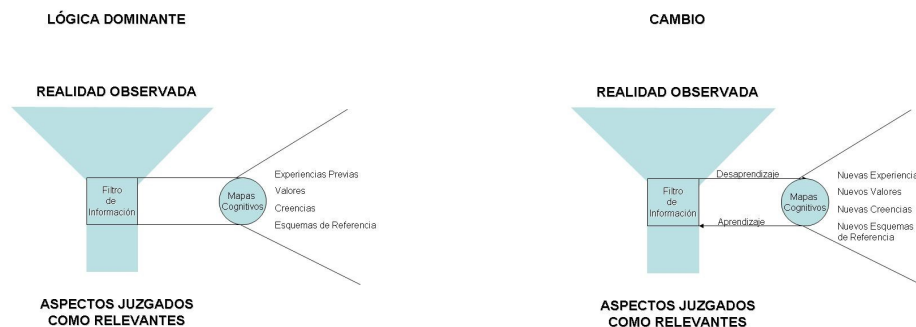


Figura 2. El cambio desde la perspectiva de la Lógica Dominante
Fuente: Martínez y Rojas (2011). Adaptado del Texto de Díez y Otros (2004)

Este proceso de cambio permite el reconocimiento de tres dimensiones en torno a las cuales puede ser visualizado el cambio organizacional, siendo ellas: a) el contexto, que permite la clasificación del cambio como convergente y

divergente; b) el contenido, que instituciones asumen formas lo divide en revolucionario y de organización apropiadas evolutivo; y c) el proceso, que con las expectativas del habla de cambio tangible e intangible. contexto, con la finalidad de ganar legitimidad e incrementar su posibilidad de supervivencia. (p. 3).

El cambio convergente, ocurre cuando las empresas e En lo que respecta al

cambio divergente, se enmarca en el desprendimiento de la orientación existente en la organización en búsqueda de su transformación. Los autores ubican su ocurrencia cuando las organizaciones “se desplazan desde un arquetipo en uso a otro diferente, rompiendo así el molde definido por un esquema interpretativo” (p. 4).

Bajo esta perspectiva de interpretación y clasificación del proceso de cambio organizacional se reconoce entonces que el mismo puede estar asociado a un proceso de crecimiento y/o desarrollo gradual, que exige una transformación alineada con los procesos regulares de la organización y su entorno o, en caso contrario, cuando se habla de cambios divergentes, se enmarca en procesos de transformación mucho más complejos y que abordan aspectos y espacios diferentes, con un impacto mucho mayor en la organización misma.

Al considerar la tipología referida al contenido, se hace referencia a dos dimensiones asociadas, como es el caso del ritmo o velocidad a que se mueve el cambio organizacional, que puede ser rápido o lento; así como también la escala de la transformación que se refiere a si la implantación del mismo si afecta simultáneamente a toda la organización o si se realiza de

forma gradual. (p. 5). En función a estos dos elementos se habla de cambio progresivo o progresivo y el cambio revolucionario. La diferenciación de estos dos tipos de cambio se centra en la magnitud de los mismos, reconociéndose el evolutivo o progresivo como aquel que ocurre de forma lenta y con una cobertura progresiva de los diferentes niveles de la organización, mientras que el revolucionario tiende a ser rápido y abarca a la totalidad de los espacios de la empresa o institución en la que se sucede.

Las orientaciones anteriores denotan que el cambio organizacional puede desarrollarse de forma contundente o como parte de la evolución misma de la organización, considerándose ambos casos como adaptaciones propias a las exigencias del entorno, en función a la celeridad que, desde la concepción del cambio de lógica dominante, perciban los

involucrados.

La tercera dimensión desde donde se puede visualizar el proceso de cambio es en función al proceso como tal, reconociéndose que el mismo puede afectar dos elementos de la organización: los elementos tangibles, cuando el mismo se concentra sobre los procesos de trabajo y las estructuras y bajo elementos intangibles, cuando el cambio se concreta en función a los intangibles, que incluyen la cultura, las creencias y las relaciones sociales. Los autores señalan una combinación de las tipologías según el contenido en función al proceso como tal estableciéndose los siguientes elementos de cambio:

(Continúa en la página 24)

Tabla N° 1
Tipología de cambio basada en el proceso

Tangibilidad del contenido	Cambio Episódico (Revolucionario)	Cambio Continuo(Evolutivo)
Tangible	Estructuras Formales (cambio por autoridad)	Procesos de Trabajo (cambio por ingeniería)
Intangible	Creencias (cambio por adoctrinamiento)	Relaciones Sociales (cambio por socialización)

Fuente: Díez y Otros (2004)

(Viene de la página 23)

La disposición de los tipos de cambio, diversifican, mucho más la visualización del cambio organizacional. En el marco de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, es necesario interpretar su definición e impacto en el mundo contemporáneo, de igual manera, desde una perspectiva de la complejidad.

EL CAMBIO ORGANIZACIONAL A LO LARGO DE LA HISTORIA

Los cambios a nivel de las organizaciones tienen una profunda influencia por las tendencias que ha tenido la sociedad en general; puesto que las empresas e instituciones como sistemas abiertos, han tenido que amoldar sus acciones a lo que la "lógica dominante", para un momento en particular, establece como relevante en el contexto humano, político y económico.

En este sentido, la evolución histórica del mundo occidental ha definido la manera en cómo se estructuran las unidades de producción de su contexto; estableciéndose de esta manera formas específicas de organización en donde, basados en el concepto de relaciones sociales de

producción planteado por Carlos Marx, visto como las "formas sociales" en cómo los individuos interactúan al momento de poner en ejercicio la actividad productiva en pro de la obtención de mercancías. Esta condición, denota de manera específica los modos de producción, que no son más que las maneras cómo la sociedad se organiza para producir, en función a una serie de valores sociales, políticos y económicos.

Vale pues reconocer los elementos que impulsaron el proceso de transformación de la "lógica dominante" en cada uno de los períodos, generando consigo la metamorfosis de las formas de producción, las cuales como es claro no ocurren como un hecho coyuntural único, sino como parte de un proceso de transformación estructural que implica consigo intervalos cronológicos muy amplios, los cuales, como podrá observarse en el desarrollo de este apartado, son cada vez más cortos en función a cómo avanzan en el tiempo.

INICIOS DE LA EDAD MEDIA

El primer momento que se aborda en este estudio se plantea en la transformación del mundo occidental desde el

período antiguo hacia el medioevo, ubicado por diversos autores entre los siglos III y IV d. C., relacionándolo con la decadencia y caída del imperio romano (Gibbon, 2007; Heater, 2006; Liebeschuetz, 2006); quienes establecen como razones principales que permitieron esta metamorfosis a las invasiones bárbaras, que tuvieron su impulso en la decadencia del ejército romano, en donde la mayor parte de las fuerzas estaba comprendida por mercenarios y no por ciudadanos romanos; la penetración del cristianismo, que aunque sirvió de medio de aglutinamiento de la sociedad romana, debilitó las relaciones sociales de producción al momento de criticar y oponerse al esclavismo como base de la explotación de la mano de obra; entre otras razones expuestas por diversas corrientes de la investigación histórica del momento pero con menor impacto en el contexto de la organización de la producción.

Al momento de observar de forma detallada el impacto sobre el aparato productivo, el cristianismo como religión única y hegemónica del decadente imperio romano, influye de manera tácita en las

(Continúa en la página 25)

formas de relación social de los individuos; puesto que con sus dogmas limitó y proyectó la erradicación del esclavismo, principal forma de relación social de producción del período antiguo, así como también el establecimiento del teocentrismo dejó de lado el criterio de análisis lógico que promovían las orientaciones filosóficas del momento, para dar paso al pensamiento escolástico y monacal que reinará a lo largo de los diez siglos siguientes.

Bajo esta influencia las relaciones sociales de producción se ajustaron a lo que definiría el modo de producción feudal, el cual presentó de manera general, las siguientes características:

a. Prevalece la explotación del hombre por el hombre (Señores Feudales a Siervos).

b. Los medios de producción están repartidos entre ambos grupos sociales, sin embargo los Señores Feudales son propietarios del Medio de Producción principal (la tierra), mientras los siervos lo son de los menores (instrumentos de labranza).

c. Fue un sistema productivo cerrado, ya que se centró fundamentalmente en la producción de productos agrícolas, ya que el comercio no tuvo mayor importancia.

Es de destacar que el proceso de cambio social (y por ende organizacional, dada la manera

en cómo se establecía la actividad productiva), se suscitó de forma evolutiva e intangible; de manera progresiva a cómo los dogmas teocéntricos iban ganado terreno en la sociedad occidental de la época.

EL RENACIMIENTO

Se define a este período como uno de los más importantes de la historia, debido a las implicaciones que el mismo tuvo en torno a la variación de los esquemas de valoración y de pensamiento a nivel de la sociedad en general. El mismo ocurre entre mediados y finales del siglo XV y se establece como el proceso de transición entre el mundo medieval y el mundo moderno (Diez, s/f), siendo caracterizado, principalmente, por el abandono de la concepción del mundo teocéntrica (basada en los preceptos religiosos establecidos en la Biblia) para la acepción de un nuevo enfoque de la realidad basado en el hombre o antropocéntrico.

La ocurrencia del Renacimiento se genera, de acuerdo a diversos autores (Kuczynsky, 1982; Covarrubias, 2004; Sieveking, 1942), producto de una serie

de sucesos independientes, los cuales influyeron de manera significativa en el pensamiento y la forma de ver el mundo del hombre medieval. Dentro de esos sucesos se cuentan las cruzadas, en la cuales, producto del contacto de los europeos con el mundo musulmán, se fue asimilando una concepción distinta del universo en base a la orientación filosófica de algunos sabios árabes. Otro elemento que dio paso a la era renacentista se ubica en los crecientes descubrimientos geográficos desarrollados por los navegantes portugueses, italianos y españoles, los cuales, a partir del contacto con otras civilizaciones por medio del comercio, fueron adquiriendo nuevos valores y concepciones en torno a la concepción del mundo. Otras razones, no menos importantes, fue el saneamiento de Europa de la Peste Negra, la consolidación de los estilos de producción agrícola con la introducción de procesos de mejoramiento de tierras y de cultivos, entre otros. Cabe destacar, que este proceso de transformación del mundo no ocurrió de manera violenta, ni puede ser asociado de forma consecutiva a una serie de eventos específicos; puesto que el mismo fue gradual, tal y como lo señala Covarrubias (ob. cit.) cuando dice que:

(Viene de la página 25)

Al hablar de cambio (durante el período renacentista, Nota del Autor) no lo estamos haciendo en términos de un proceso “revolucionario” sino de un proceso gradual y lento. En algunos casos este proceso significó la vuelta a prácticas económicas y sociales superadas, y en otros casos supuso el arraigo de rígidas tradiciones, como con respecto a la servidumbre en Europa oriental, que se mantuvieron por varios siglos. Por lo demás, los cambios puntuales demográficos, en la tecnología, en la producción, en la organización del trabajo, en los intercambios, en las actitudes, se solapan unos con otros, de manera que solamente es válido considerarlos en conjunto. Las

perturbaciones aparejadas a estos cambios, como el sostenido incremento de los precios de los cereales hasta principios del siglo XIV, la emergencia de la peste negra en 1340 o la inestabilidad monetaria a lo largo del siglo XV, nos advierten respecto a no extraer conclusiones que evidencien una orientación sesgada en la consideración de este período. (p. 33).

Es decir, que el proceso de cambio fue ocurriendo de manera gradual, suponiéndose que la nueva concepción de las cosas y de la vida en general iba siendo asimilada por los diferentes estratos de la sociedad de manera lenta, ocurriendo lógicamente choques de criterios entre quienes, producto de su visión sesgada, mantenían una posición eminentemente medieval.

Dentro de este proceso de transformación se sucede una serie de fenómenos sociales que dan paso a la concepción

de un nuevo orden; dentro de esos fenómenos de cambio ocurre el enfrentamiento de algunos hombres ilustres contra el orden tradicional, dentro de los cuales cabe destacar Galileo Galilei, Leonardo Da Vinci, Lutero, por sólo mencionar aquellos más resaltantes en diversos espacios y criterios.

De igual manera, la representación del orden tradicional, sustentado en la Iglesia Católica, respondió de forma contundente, lo que queda demostrado a través de la institución de la Santa Inquisición, como un movimiento organizado ortodoxo y antireformista, el cual, aún cuando causó una seria mella en el librepensamiento que se formaba en la época, no llegó de manera contundente a limitar un proceso de cambio que ya estaba orientado a la libertad de pensamiento y a la utilización de la razón como base filosófica del pensamiento moderno.

A nivel de las organizaciones productivas, cabe destacar que el Renacimiento fue una época que dio paso a la aparición del capitalismo, rompiendo de manera significativa el sistema de producción feudal. Al respecto señala Covarrubias (ob. cit.) que:

(Continúa en la página 27)

En el comienzo del siglo XV, en términos generales, Europa está preparada institucionalmente para afrontar una nueva era de expansión mercantil, impulsada por la empresa de las exploraciones, los descubrimientos geográficos, así como por los nuevos roles que signan la actividad productiva, reflejada en la acumulación del capital, el desarrollo incipiente de la industria, y por el papel político y económico adquirido por los Estados nacionales. (p. 33).

Esto puede complementarse, si se considera la nueva orientación de las empresas manufactureras, las cuales, por medio de la inclusión de nuevas tecnologías productivas generaron excedentes los cuales obligaron a la necesaria creación de los mercados para su comercialización, así como la posibilidad de independencia de los artesanos de los señores feudales y la creación de los Burgos, cimientos iniciales del capitalismo en la época renacentista.

Otro factor de importancia fue la consolidación de las actividades financieras a nivel de la banca, en donde destacan familias célebres de las principales ciudades de Europa, como es el caso de los Médicis,

de Florencia, quienes tuvieron un serio impacto en la estructura económica y social de la Europa de los siglos XV y XVI.

Cabe destacar que, aún de manera tímida, pero como una concepción de avanzada, aparecen algunos ingenios e inventos que, serían la base de la evolución hacia un mundo mucho más complejo en el cual la máquina juega un papel fundamental. Respecto a estos inicios se señala en las Crónicas de Ciencia y Tecnología en la Edad Media (García, 2003), cuando se señala la intervención de Don Nicolás García Tapia, quien respecto a Leonardo Da Vinci y a Jerónimo de Ayanz, señaló lo siguiente:

El primero diseñó y dibujó en numerosos croquis, con indicaciones farragosas, esclusas y artilugios voladores y quiso hacer un Tratado de Hidráulica. Los *Veintiún Libros de Ingenios*, atribuidos a Juanelo Turriano, son en realidad de Pedro Juan de Lastanosa, maquinario mayor de Felipe II, que patentó almazaras, esclusas, campanas de buceo, un barril – batiscafo e innovadores molinos de regolfo, precursores de las modernas turbinas. El «Leonardo hispano», es Jerónimo de Ayanz, segundón de noble familia navarra,

soldado, pintor y experto dibujante, quien patentó (1606) y experimentó personalmente, hasta 50 inventos: rodillos metálicos, bombas de achique, mecanismos con cierre automático, tubos, gafas y trajes de buceo, una barca sumergible y una máquina de vapor, para vaciar minas, con refrigeración incorporada. Tales patentes se olvidaron y fueron reinventadas por la industria inglesa en los siglos XVII y XVIII. (p. 376).

De forma global, destaca el efecto que sobre el aparato productivo europeo tuvo el proceso de colonización en América, África y Oriente, colonias las cuales fueron proveedores directos de materia prima, enriqueciendo la disponibilidad de recursos productivos e incrementando la variedad de productos comercializables, lo que modificó la concepción de los mercados y del aparato productivo en general. Con el proceso colonizador, se modifica de forma contundente la estructura económica mundial, incentivándose en mayor proporción el comercio internacional, consolidándose la concepción de un criterio en torno al enriquecimiento y el consumismo, que distaba

(Viene de la página 27)

mucho de la concepción muchas veces ascética del hombre medieval (Kuczynsky, ob. cit.).

De manera general, el hombre del Renacimiento tuvo que hacer frente a una nueva concepción del mundo, sin embargo, dicho cambio sucedió de manera gradual y fue cubriendo de manera paulatina los diferentes estratos sociales, afectando intelectualmente en primer lugar a los grupos sociales económicamente poderosos y obviando en su impetuosidad a las clases menos privilegiadas. Esta segmentación del saber permitió que se consolidarán, entonces, las nuevas organizaciones productivas de manera general y que se abriera la producción a áreas diferentes a la agrícola y al servicio del Estado.

LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Como se señaló en los párrafos anteriores, la concepción de los cambios a nivel de la historia no se suceden de manera impetuosa ni revolucionaria, puesto que en la mayoría de los casos obedecen a largos procesos de transformación y de adaptación de los entes sociales a la nueva realidad que se les presenta. Esta concepción permite, entonces, definir la Revolución Industrial como una consecuencia de la

avanzada concepción del universo y su complejidad, que se deriva de los efectos del antropocentrismo propio del Renacimiento y la Ilustración.

La Revolución Industrial es definida como un proceso de transformación de la realidad histórica humana que ocurre debido a la implementación de los avances tecnológicos en los diferentes ámbitos productivos, dando pie a la estructura productiva industrial, en la cual predomina la presencia de la máquina.

Romero (2002) señala que:

Con el triunfo de la burguesía, el potencial creativo del conocimiento, reprimido por muchos siglos por la clase feudal y la iglesia, fue liberado, dando como resultado la llamada Revolución Industrial, que transformó radicalmente el mapa económico y político del mundo. De acuerdo con Peter Drucker, la Revolución Industrial fue el resultado de la aplicación del conocimiento a las herramientas, los procesos y los productos, en un lapso de cien años (1700-1800).

Esta época particular de la Historia Universal, tuvo como

elemento desencadenante de la aparición de sus iconos principales, una sucesión de cambios producto de los desplazamientos de las fuentes energéticas utilizadas en los procesos productivos regulares, aunado al conocimiento tecnológico que iba surgiendo con el pasar del tiempo. Al respecto señala (Sieveking, 1942):

Hacia fines del siglo XVIII opinaba Büsch que el crecimiento de las ciudades nórdicas y el incremento de su industria se verían limitados por las existencias disponibles de leña. Pero precisamente el temor de esta escasez sirvió de acicate para el hallazgo de nuevos recursos más eficientes aún. La vieja Edad de la madera y de la piedra fue reemplazada por otra moderna del carbón y del hierro; y si a mediados del siglo XVIII los molinos de viento y de agua, sumados a los motores animales, llegaron a duplicar, poco más o menos, la mano de obra, hacia fines del siglo XIX la fuerza activa del vapor, de acción uniforme, la

(Continúa en la página 29)

quintuplicaba cuando menos.

Ya en el siglo XVII transportábase carbón, por vía marítima, de Newcastle a Londres, para destinarlo a la calefacción doméstica. En el siglo XVIII comenóse a utilizar aquel combustible en la producción industrial, particularmente para la obtención del hierro. En 1735 Abraham Darby logró extraer el coque del carbón de piedra. En 1766 los Cranages introdujeron los altos hornos de reverbero calentados con coque de hulla, gracias los cuales obteníase un aprovechamiento incomparablemente mayor del hierro. En 1779 construyóse el puente de Severn con hierro de fundición. El relojero Huntsman consiguió en 1740 elaborar acero fundido, cuya calidad supo mejorar Alfredo Krupp, poniendo así los cimientos de la futura prosperidad de Sheffield. En 1769 James Watt patentó su máquina de vapor, aplicada en 1785 a la industria algodonera, y en 1790 a la siderúrgica.

En la industria textil fue donde la máquina provocó la revolución máxima.

Paralelamente al estampado, la fabricación de tejidos fue perfeccionada ante todo por la lanzadera rápida de Kay (1730). La copiosa demanda de hilo llevó a la utilización de la hiladora (hiladora hidráulica de Arkwright, 1769; mejorada en 1772 por la Jenny de Hargreaves; la de Crompton Mule, combinación de ambas, 1775; la *Selfaktor* de Robert, 1825). Siguió el telar mecánico (Cartwright, 1786; Jacquard, 1805).

Como puede observarse en la referencia anterior, la utilización del carbón como principal fuente de energía dio paso a la aparición de la máquina de vapor, en función de la cual se amplió la capacidad productiva de las empresas, al incorporar un elemento operativamente menos complejo que la mano de obra.

Pero, junto a este gigantesco y significativo avance en el ámbito productivo, aparece en el contexto de las relaciones productivas una serie de

aspectos y valores peculiares, los cuales tienen una incidencia directa en la forma en cómo se desarrollaba la actividad productiva empresarial, siendo los más destacados la organización del trabajo en líneas de producción, incentivado de manera contundente con la incorporación de maquinarias y herramientas mecánicas, así como la expansión y diversificación de la actividad productiva en general con la consecuencia de la aparición de nuevos mercados y de las nuevas condiciones de competitividad que ello implicaba.

Otro aspecto significativo que se presenta en la orientación productiva y organizacional, se refleja en las condiciones en que se desarrollan las relaciones sociales de producción, las cuales se ven influidas en los análisis de ciertos pensadores no ortodoxos, como es el caso de Marx y Engels, por citar los más resaltantes, quienes desde una perspectiva radical analizan las formas en cómo se sucede la actividad laboral y ceden a la masa trabajadora un conjunto de herramientas analíticas, las cuales le permitirá discutir con mayor nivel de profundidad, beneficio y conveniencia la negociación de la venta de los esfuerzos individuales y colectivos en el proceso de trabajo.

Todo este cúmulo de cambios suscitados en esta época redefinieron de manera contundente las condiciones de producción de las organizaciones, siendo el punto de partida para la aparición de

(Viene de la página 29)

los primeros estudios de la Administración Científica, en función de los cuales se dio sentido formal a la gestión de recursos escasos de las organizaciones, partiendo del estudio, indudablemente, de las actividades de trabajo.

A partir de la Revolución Industrial, y en el afán de mejorar las condiciones de vida y de trabajo, fueron apareciendo una serie de inventos sustentados en avances tecnológicos, los cuales de forma contundente afectaron las condiciones de vida de la sociedad, enrumbándola en una orientación principalmente dirigida a la obtención de cada vez mayores facilidades en torno a la manufactura de bienes y servicios, establecimiento de medios de desplazamiento y distribución de mercancías y de personas, medios de comunicación masivos, por sólo nombrar algunos rubros civiles.

Aún cuando la magnitud del cambio en el contexto de la Revolución Industrial pareciera haber sucedido de manera mucho más acelerada que en el caso del Renacimiento, la misma ocurrió de forma paulatina, pero bajo un criterio de agregación acelerado, en un período de tiempo mucho menor, para dar paso, impulsada por los conflictos bélicos de la primera mitad del Siglo XX, al elemento que rige la vida actual, como lo es la Sociedad de la Información.

LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

El término Sociedad de la Información, al igual que lo que éste representa, tiene sus orígenes en las reflexiones que, desde hace más de 40 años, venían haciendo una serie de estudiosos con visión de avanzada, respecto al impacto y la importancia que venían cobrando la información en el contexto organizacional, económico, social y político de la humanidad. El primer estudio que saca a colación el término, resulta ser Fritz Machlup (1962), de la Universidad de Princeton (Estados Unidos), quien "intentó describir el significado económico de las actividades de información y comunicación, proporcionando un ejemplo de cálculo del valor monetario de este tipo de producción que se denomina: "producción del conocimiento".(Telefonica.es, 2000, p. 17). Sin embargo, desde los inicios de estos trabajos investigativos hasta nuestros días, la concepción de una nueva visión de la realidad mundial en torno a la influencia de las Tecnologías de las Comunicaciones y la Información se ha incrementado de manera asombrosa, reconociéndose el efectivo tránsito a una nueva y dinámica forma de vida.

En términos generales, la Sociedad de la Información es un proceso de cambio que está sucediéndose en el mundo, en todos los niveles, influenciado por el papel protagónico y masivo que en el quehacer cotidiano de los seres humanos tienen las Tecnologías de las

Comunicaciones y la Información; las cuales han sufrido un proceso evolutivo, tendiente al perfeccionamiento que ha implicado a su vez, mayores condiciones de cambio para la sociedad en general.

Refiere Castells (2000) que:

Tres cambios fundamentales definen la llamada "sociedad de la información": como base, la **revolución tecnológica**; en segundo lugar, una reorganización profunda del sistema socioeconómico, proceso conocido como **globalización**; en tercer lugar, un cambio **organizativo** no menos profundo como es el paso de las organizaciones jerárquicas verticales a las *organizaciones en red*. Estos tres factores, y la interacción entre ellos, generan cambios sociales y culturales de gran envergadura.

En función a lo señalado por Castells, cabe señalar que la complejidad del mundo actual influye sobre las organizaciones, las cuales de manera organizada y permanente, deben atender y reaccionar interna y externamente, en función a cómo se comporten estos tres

(Continúa en la página 31)

aspectos básicos. En este contexto, cabe destacar el esfuerzo que tal sistema de funcionamiento exige, puesto que la organización de las empresas e instituciones dependerá de la tendencia que el mundo y los mercados orienten, en función del efecto globalizador, así como dependiendo de la orientación que adquieran las nuevas tecnologías, las cuales de manera vertiginosa, debido a la tendencia incremental de sus capacidades individuales, pueden en el corto plazo elevar la productividad de cualquier proceso, basados en las orientaciones de automatización, sobre todo en el caso de la gestión de información.

Cabe destacar, pues, que las condiciones en que se desempeña la Sociedad de la Información, ha dado cabida, inclusive, a nuevas formas de negocios, las cuales son más o menos efectivas, dependiendo de la manera en cómo, además de gestionar los recursos tradicionales de la organización (humanos, físicos y materiales y financieros) se utilicen oportunamente los intangibles, contentivos fundamentalmente de información.

He allí que el sistema actual de gestión descansa de manera especial sobre la disposición de información veraz y oportuna y su efectiva utilización en la toma de decisiones, no sólo a nivel administrativo, sino inclusive a nivel operativo. Tal orientación permite la estructuración de nuevas tendencias y filosofías administrativas, dentro de las

cuales pueden mencionarse un sinfín de opciones que ofrece la experiencia competitiva actual: Líder ETE, Kaizen Blitz, Puesta a Punto, PAD, Líder CDS, ISO, por sólo nombrar algunas orientaciones (Blanco, 2007).

Sin embargo, la creciente oferta de tendencias administrativas y de apoyo a la gestión gerencial se ha transformado también en una dificultad efectiva por parte de los encargados de la toma de decisión a nivel organizacional, puesto que los mismos, dejando de lado el carácter de la concepción postmodernista de la complejidad de los procesos (Morín, 2002), asumen dichas recomendaciones como dogmas, no teniendo en cuenta que, lo que posiblemente hoy es efectivo para la organización, mañana podría no serlo. Esta conducta es muy bien descrita por Betancourt (2002) cuando plantea:

¿Por qué cambiar?
 ... ¿Cómo es posible que siendo yo exitoso hoy no voy a poder serlo en el futuro? ...
 Supongamos que nuestra empresa está funcionando mal actualmente y tenemos múltiples problemas que nos restan competitividad; evidentemente, si este es el caso, no hay nada que discutir, o cambiamos o desaparecemos.
 Este caso anterior no es interesante, por lo

obvio de la respuesta, pero ¿qué pasa si nuestra empresa hoy en día es exitosa y posee una importante posición en el mercado?. En este caso yo me preguntaría, ¿habrá alguien en la competencia preparándose para ser mejor que nosotros?, y si alguien lograra hacer las cosas mejor que nosotros y ser más competitivos, estaríamos en condiciones de mantener nuestra posición en el mercado?, ¿Qué empresas o productos, que hoy en día no son competencia nuestra, podrían serlo el día de mañana y desplazarnos del mercado?, ¿Qué cosas han cambiado en nuestro mercado y nosotros aún no lo sabemos?, ¿Han cambiado los gustos o las necesidades de nuestros clientes?, ¿Qué empresas extranjeras, que compiten con nuestros productos, podrían entrar al mercado en los próximos años?, ¿Cómo puedo extender mi mercado hacia otros segmentos u otros mercados?.(pp.17-

(Viene de la página 31)

18)

Tales interrogantes, como consecuencia lógica de una evaluación estratégica que debe ser llevada a cabo por cualquier organización que pretenda mantenerse operativa en el mundo competitivo actual, demuestra la necesaria disposición que deben tener las empresas de mantenerse al día en torno a la posición que juega, tanto la organización misma, como la competencia, sin dejar de lado, indudablemente, las tendencias consumistas de los clientes.

Dicho de otra manera, la evaluación permanente de los elementos competitivos actuales, impulsados por la velocidad de transmisión de la información, así como también por la disposición de medios de comunicación masivos, permiten entender que para poder triunfar en la Sociedad de la Información, las organizaciones deben ser dinámicas y considerar el centro de la toma de decisiones en la gestión de información.

Es un hecho, entonces, que la información resulta ser el activo básico en torno al cual las organizaciones dirigirán sus esfuerzos a fin de que a través de la utilización de la misma, así como también de la incorporación de la actividad empresarial individual en el flujo de ésta, haciendo que la información sea entonces un bien de dominio público, al menos dentro de la organización a fin de propiciar el trabajo en

redes.

Esta concepción se alinea con lo señalado por Díaz (2005) cuando reconoce de manera enfática el modelo de gestión del cambio reflejado en el paradigma organizacional, el cual se conduce en función de una organización en la cual se cumplen los siguientes valores: la delegación de autoridad, existe una apertura en la comunicación, se propicia la participación, se promueve la cultura de la colaboración y el aprendizaje continuo. (pp. 609-623). A continuación se resumen tales características en el siguiente cuadro:

(Continúa en la página 33)

Cuadro N° I
Valores Necesarios en la Post-modernidad y sus Indicadores

Valores	Indicadores
DELEGACIÓN DE AUTORIDAD	Receptividad Disposición a Ceder Disposición a Permitir que los demás cometan errores Disposición a confiar en los Subordinados Disposición a aplicar y a establecer controles amplios
APERTURA EN LA COMUNICACIÓN	Comunicación Vertical Comunicación Cruzada Confianza Empatía Retroalimentación
PARTICIPACIÓN	Toma de Decisiones Resolución de Problemas Información Compartida Retroalimentación Positiva
CULTURA DE COLABORACIÓN	Compartir Labores Compartir Conocimientos Apoyo Mutuo
APRENDIZAJE CONTINUO	Capacidad de desaprender Visión Global de la Empresa Legitimidad del aprendizaje a través de los errores

Tomado de: Díaz, J. (2005). **Cambio Organizacional: Una Aproximación por Valores**. Revista Venezolana de Gerencia. Octubre – Diciembre. Año 10 Volumen N° 32. Universidad del Zulia. Venezuela. P. 623

Como puede observarse, la complejidad del proceso de interacción dentro de las organizaciones es particularmente alta, razón por la cual el esfuerzo de la gestión organizacional debe ser compartido y mancomunado; sin embargo, destaca que tal orientación hacia la conducción gerencial compartida no resulta ser sencilla, producto de los ya mencionados dogmas que coexisten en buena parte de las organizaciones, sobre todo a nivel del Tercer Mundo (Blanco, ob. cit.). Es por ello, que muchas organizaciones reconocen la necesidad de incorporación de agentes intermediarios, en función de los cuales sembrar en la conciencia colectiva de la empresa la necesidad del cambio, como un hecho necesario para la supervivencia y para el logro de un desempeño limpio y efectivo en cada uno de los roles, tanto individuales como colectivos (Salamanca, 2005).

Esta orientación se asume como necesaria, sobre todo cuando se evalúa que la tendencia mundial es a definir un entorno mucho más complejo, en el cual las organizaciones deben coexistir y, sobre todo, permanecer y crecer, más que sobrevivir.

PERSPECTIVAS EN EL MARCO DE LA “REVOLUCIÓN NECESARIA”

El impacto de la sociedad sobre el medioambiente, sobre todo desde el inicio de la revolución industrial, ha generado una degradación del mismo, impulsado por una sobredemanda de los insumos naturales, de forma tal que se ha alterado significativamente el equilibrio ecológico, a un punto tal que se hace necesaria una transformación de las maneras de actuar de parte de los habitantes del mundo; no como una simple medida de orden ambiental, sino como una condición de supervivencia.

El crecimiento demográfico que vive la colectividad, hoy cuando el número de individuos alcanza los 7.000 millones de habitantes a nivel mundial, ha exigido a las estructuras productivas responder a una demanda permanente de medios de subsistencia: agua potable, energía eléctrica, combustibles, alimentos, viviendas, además de los elementos asociados a su producción; lo cual ha afectado el equilibrio ecológico (y continúa haciéndolo) de forma tal que se ha considerado la

acepción de una nueva era geológica (período cronológico de muy largo plazo, dada la transformación radical del entorno): el Antropoceno.

Bajo estas radicales y preocupantes condiciones, cuyas consecuencias se delimitan no sólo al ámbito medioambiental y económico, sino al social y político, desde, aproximadamente los años 80 del siglo XX, se viene consolidando una “contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido” (OIT, 2007); lo que se reconoce como la Responsabilidad Social Empresarial.

Los criterios de sustentabilidad y sostenibilidad son el factor fundamental que vienen a considerar las organizaciones en torno al desempeño de sus funciones cotidianas, con una marcada tendencia a atenuar de forma contundente el impacto de las mismas sobre el medioambiente y los ecosistemas terrestres.

Sin embargo, el proceso de

(Continúa en la página 34)

(Viene de la página 33)

transformación de las organizaciones se ha ido produciendo de manera insuficiente frente a la afectación de las condiciones ambientales; por lo que la condición de reorientación y ajuste de las acciones empresariales y productivas se ha considerado como una necesidad imperativa, a un punto tal que autores como Peter Senge (2009) acuñan el término de “Revolución Necesaria”.

Senge (2009), en su obra analiza de manera puntual el problema del deterioro ambiental producto de la intervención humana que en función a la generación de energía, alimentos, materiales, variedad de productos y bienestar social, ha “tomado” del medioambiente los elementos para generar dichos elementos materiales devolviéndole al sistema desperdicios que afectan la capacidad de generación de los insumos y agota la calidad ambiental de manera significativa. (p. 38)

Bajo esta premisa, de una condición que se hace insostenible de permanecer constante, se plantea una nueva visualización y orientación de la cultura organizacional y social, basada además de la concienciación y ajuste de los procedimientos productivos en la integración de esfuerzos de forma tal que el impacto sobre el medioambiente sea el

menor posible y la concienciación social a favor de un cambio efectivo de concepto que impulse la demanda de los bienes y servicios de aquellas organizaciones cuyos procesos se identifiquen como de bajo impacto ambiental.

Esta creciente tendencia definirá un proceso de cambio organizacional que, unido a los procesos descritos en el ámbito de la sociedad de la información y del conocimiento, implicarán una transformación de los valores organizacionales en torno a la definición de una sociedad y empresas e instituciones con mayor conciencia social y ecológica, que redefina los principios de competitividad y productividad en el marco de la inocuidad ambiental de sus acciones; lo que constituye la transformación paradigmática del mundo en sus ámbitos económicos, sociales y políticos.

En la actualidad pueden notarse esfuerzos colectivos e institucionales que buscan la definición de un nuevo contexto para el desarrollo de la actividad productiva. Dentro de ellos pueden mencionarse, inicialmente, el protocolo de Kioto, firmado en 1997 y ratificado en 2005, el cual estableció la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero en, al menos un 5% para el período 2008 – 2012; asimismo, puede considerarse la emisión de una serie de normas de estandarización (ISO 26000, ISO 14001), las cuales contemplan una serie de

orientaciones operativas y técnicas dirigidas a la mejora de los procesos productivos hacia condiciones más inocuas hacia el ambiente, bajo esquemas de sustentabilidad y sostenibilidad.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos antes mencionados, los niveles de deterioro del medio ambiente siguen creciendo y se notan en la transformación que se va observando a nivel climático, asociado según los expertos al efecto invernadero que deviene del consumo de combustibles fósiles, principalmente utilizados en la producción industrial, la producción de energía eléctrica, la calefacción doméstica y en el transporte vehicular (Sánchez, 2004, Saravia, 2000); sin dejar de contar el ya mencionado crecimiento poblacional desmedido que impulsa el consumo de los recursos naturales y por ende el deterioro de las fuentes hídricas y de los bosques, con lo cual se hace mucho más difícil y compleja la sustentabilidad y sostenibilidad deseada en los procesos productivos y su influencia en la calidad de vida.

En el marco de este escenario, se plantea entonces la conducción necesaria y obligatoria de una transformación radical de los procesos productivos, lo cual impactará de manera considerable la organización; redefiniéndose en la misma los roles de todos los

(Continúa en la página 35)

miembros hacia una cultura organizacional enmarcada en los criterios de la conservación del ambiente y el bajo impacto de los procesos productivos sobre los ecosistemas y la contribución a su recuperación.

Es indudable que dicho proceso de cambio está sucediéndose en la actualidad, cuando el tema de la contaminación y el cambio climático juega un rol protagónico en todos los escenarios políticos, económicos, académicos y científicos; los cuales urgen por una reconducción de las tendencias actuales, no como un criterio para el mejoramiento de la calidad de vida, sino como una consideración asociada a la supervivencia de la especie humana.

CONCLUSIONES

El cambio organizacional impulsado por los paradigmas que han imperado en la sociedad humana a lo largo de la historia, es una condición determinable en función de la transformación de los valores individuales y colectivos que las unidades de producción han asumido a lo largo del tiempo.

Los valores que regían en el mundo antiguo, fueron transformados con la aparición del cristianismo, lo que dio pie a la transición de un modo de producción esclavista al feudal, en donde la manera de cómo se establecían las relaciones sociales de producción, aunque no las más óptimas, permitieron el abandono de la visualización

de la mano de obra como un objeto de trabajo propiedad del dueño de la unidad de producción, como era el esclavo, a la del siervo, la cual no agota la explotación del hombre, pero al menos de forma simbólica elimina la figura del esclavo.

La transformación que sigue del renacimiento, producto del desplazamiento del geocentrismo por parte del antropocentrismo, genera un impulso en la generación del conocimiento de forma tal que los procesos de producción se perfeccionan y permiten un mejor y mayor desempeño en torno a la búsqueda de opciones para el logro de los beneficios colectivos desde la perspectiva individual, desatándose las ataduras de orden social que traía consigo la relación feudal.

Desde esta perspectiva, la tecnología comienza a jugar un papel protagónico y la influencia del conocimiento basado en la razón y no en la fe, abre la posibilidad de la investigación científica y su aplicabilidad en los procedimientos humanos y la transferencia del conocimiento sin limitantes de clase, lo que abre las posibilidades de organizaciones productivas independientes, que mejoran sus procesos a través de la tecnología, dando paso al nacimiento de la revolución industrial, junto con la adhesión de nuevos valores sociales de libertad y humanismo. En el marco de la transferencia de información dentro de una sociedad independiente, la tecnología se aboca al perfeccionamiento de las comunicaciones y la

transferencia y procesamiento de la información; lo cual unido a la unipolaridad que se definió a finales del siglo XX, dio pie a la consolidación de la sociedad global.

Por último, el proceso de transformación de la sociedad y sus estructuras productivas conlleva a la visualización de los efectos que la hegemonía del hombre sobre el medioambiente tradujeron en deterioro de la calidad ambiental y como medida de supervivencia impulsa al colectivo hacia una transformación económica, social y política más inocua hacia el ambiente, definida en los conceptos de sustentabilidad y sostenibilidad, frente a los de rentabilidad, productividad y competitividad; es la tendencia que impera actualmente y que significa, más allá de un proceso de cambio organizacional, una nueva transfiguración paradigmática.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Betancourt, J. (2002). *Gestión Estratégica*. T.G.Red 2000. Ediciones. Venezuela.
- Blanco, F. (2007). *Modelos de Gestión en la Sociedad de la Información*. Extracto de Ponencia realizada en las I Jornadas de Gerencia Avanzada. Colegio Universitario Fermín Toro. Extensión

(Viene de la página 35)

- Guanare. Portuguesa Venezuela. 17 de enero de 2007.
- Castells, M. (2000). Aprender en la Sociedad de la Información. Resumen de la conferencia pronunciada en Madrid, el 31 de mayo de 2000, dentro del Seminario de Primavera que anualmente organiza la Fundación Santillana. Consulta en Línea. Disponible en: <http://www.indexnet.santillana.es/rcs2/ponenciasprimavera/castell.html>
- Castells, Manuel (2005). La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura. Sexta Edición en Español. México. Siglo Veintiuno Editores. Vol I, II y III.
- Covarrubias, I. (2004) La Economía Medieval y la emergencia del capitalismo. Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/index.htm>
- Cuesta, F. (1998). La Empresa Virtual. Madrid: Mc Graw Hill
- Díaz, J. (2005). Cambio Organizacional: Una Aproximación por Valores. Revista Venezolana de Gerencia. Octubre – Diciembre. Año 10 Volumen N° 32. Universidad del Zulia. Venezuela.
- Díez de Castro y otros (2004). La construcción de la Teoría del Cambio Organizativo. Capítulo del libro, I Congreso Internacional
- “Patrimonio, Desarrollo Rural y Turismo en el Siglo XXI”, Osuna, Vol. II., pp.153-167. ISBN: 84-688-8824-9
- García, M. (2003). Ciencia y Tecnología en la Edad Media y el Renacimiento (Pamplona Febrero – Marzo 2002). Anuario de la Historia de la Iglesia. Año/Vol XII. Universidad de Navarra. Pamplona – España.
- Gibbon, Edward (2007): Historia de la decadencia y caída del Imperio romano. Madrid: Turner.
- Gimon, Alonso. (2006). Marco Teórico del Cambio Organizacional. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/>.
- Gispert, C. y Otros (2004). Atlas Universal de Filosofía. Editorial Océano. España.
- Heather, Peter (2006): La caída del Imperio Romano. Barcelona: Crítica.
- Klappenbach, Augusto (2010). Memorias de la Filosofía. Consulta en Línea. Disponible en: http://www.educahistoria.com/cms/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=200&limitstart=120
- Kreitner, R., Kinicki, A. (1998). Comportamiento de las Organizaciones. Tercera Edición. Mc Graw Hill. España.
- Kuczynsky, J. (1982). Breve Historia de la Economía. Cartago : México.
- Liebeschuetz, JHWG (2006): Decline and Change in Late Antiquity: Religion, Barbarians and Their
- Historiography. Aldershot: Ashgate
- Morín, E. (2002). Epistemología de la Complejidad. Gaceta de Antropología N° 20-02. Consulta en Línea. Disponible en: www.pensamientocomplejo.com.ar
- PÉREZ C. (2000): “Cambio de paradigma y rol de la tecnología en el desarrollo”, Charla en el Foro de apertura del ciclo “La ciencia y la tecnología en la construcción del futuro del país” organizado por el MCT, Caracas.
- Poliver, Pedro (2010). Teorías del cambio social. Disponible en: <http://www.uclm.es/profesorado/poliver/pdf/ideasPoliticas/teoriasCambioSocial.pdf>
- Ogburn, William Fielding. 1993. Social Change with Respect to Culture and Original Nature. New York: B.W. Huesch.
- Organización Internacional del Trabajo (2007). Guía de Recursos sobre Responsabilidad Social de la Empresa. Consulta en Línea. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/csr.htm>
- Romero, A. (2002). Globalización y Pobreza. Unariño : Colombia.
- Salamanca (2005). El Ombudsman: ¿Un Profesional del Cambio?. Revista Latinoamericana de Comunicación. CHASQUI. Marzo N° 089. Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación Para

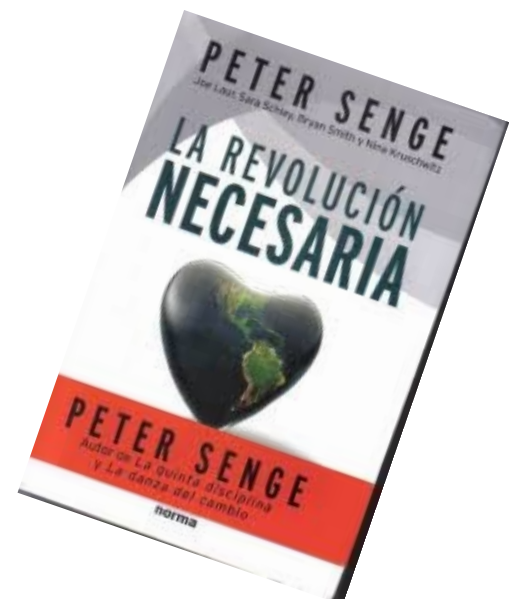
(Continúa en la página 37)

(Viene de la página 36)

América Latina. Quito – Ecuador.

SANCHEZ Sesma, Jorge (2004) Análisis y síntesis del cambio climático, Tesis de Doctorado (Doctorado en Ingeniería (Hidráulica)), Facultad de Ingeniería 170p., Asesor Alvaro Alberto Aldama Rodríguez Clasificación 001-01183-S1-2004. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

SARAVIA Cortez, Alba Marisela (2000) Escenarios mundiales de emisión de gases efecto invernadero asociados al consumo de energía: perfiles para



SABERES NECESARIOS EN CONTEXTOS UNIVERSITARIOS SOCIALMENTE RESPONSABLES

Autores: Dr. Jorge Benítez
Dra. Olga Vilorio

RESUMEN

En el presente siglo signado por grandes problemas sociales y desequilibrios medio-ambientales se aboga por la Responsabilidad Social de las organizaciones. Desde allí las Instituciones Universitarias como principal fuente de producción de saberes, reencuentran un espacio propicio para ejercer un rol protagónico, a través de la enseñanza-aprendizaje de nuevos saberes. No obstante, tradicionalmente las instituciones universitarias han privilegiado el saber hacer y conocer, descuidándose el aprender a ser y convivir como pilares fundamentales en contextos socialmente responsables. Basadas en la revisión documental nos proponemos identificar cuáles son las componentes esenciales de la Responsabilidad Social Universitaria, y los nuevos saberes que se demandan.

Palabras clave:

**Responsabilidad
Social
Universitaria,
Saberes,
Ética,
Valores**

INTRODUCCIÓN

El nuevo milenio trajo consigo vertiginosos avances en las tecnologías de todo tipo, específicamente en las tecnologías de información y comunicación, paradójicamente se presenta mayor desequilibrio ambiental, problemas sociales, y se acentúa la brecha económica entre las diferentes geografías del mundo.

En este escenario se reclama por la responsabilidad social de las organizaciones, en particular en las empresas de producción y servicio, en virtud de que sus prácticas centradas en la magnificación de beneficios no ha sido del todo satisfactoria, repercutiendo entre otras cosas en el agotamiento de las fuentes energéticas para el aseguramiento de la vida de las generaciones futuras. Así se viene evidenciando una mayor preocupación por crear

una nueva conciencia planetaria, Morín (2000), y educar en valores al empresariado y a la sociedad en general, Cortina (2005).

En este contexto, una vez más se demanda la intervención de las Instituciones Universitarias, constituyéndose en formadora y modelo de Responsabilidad Social. Por cuanto, y tal como lo señala Sulbarán (1995), en gran parte de las organizaciones empresariales, su práctica por lo general es desvirtuada, cuando se confunde con la filantropía o atención esporádica a una causa social, pero, *¿Cuál es la naturaleza de la Responsabilidad Social Universitaria?, y ¿Cuáles son los saberes necesarios en Contextos Universitarios Socialmente Responsables?*

El presente artículo constituye un avance de investigación, dentro de la línea: Responsabilidad Social de las Organizaciones, de la Universidad Fermín Toro. Acá nos proponemos generar una

(Viene de la página 38)

reflexión teórica fundamentada en los saberes necesarios en Contextos Universitarios Socialmente Responsables.

CONTEXTO DEL PROBLEMA

Siendo las Instituciones Universitarias el arquetipo del saber para la construcción de una nueva sociedad y bajo la premisa que los principales propósitos de la universidad son la formación humana-profesional y la construcción de conocimientos, cabe considerar que éstas no podían quedarse alejadas de la reflexión sobre la responsabilidad social, por el compromiso que tienen de formar a los futuros profesionales que laboran en las empresas, a los presentes y futuros empresarios y en general a los ciudadanos que de acuerdo a Cullen (2004) tendrán que promover democráticamente los derechos humanos, y el futuro del mundo globalizado. Guiada por los objetivos que a continuación se presenta, acá proponemos una reflexión teórica que gira en torno a las dimensiones y saberes necesarios en el contexto de la Responsabilidad Social Universitaria.

OBJETIVO GENERAL

Generar una reflexión teórica basada en los saberes necesarios en contextos universitarios socialmente

responsables.

Objetivos específicos

1. Interpretar las dimensiones que estructuran la naturaleza de la Responsabilidad Social Universitaria.
2. Determinar cuáles son los saberes necesarios en Contextos Universitarios Socialmente Responsables.

METODOLOGÍA

Supuestos onto–epistémicos

La investigación se fundamenta en la nueva racionalidad científica, que surge de la ruptura en el curso del siglo XX, de la epistemología empirista-racionalista, la cual sugiere una situación de significativos cambios epistemológicos. Ésta se basa en una epistemología evolutiva-relativista, cuya relación sujeto- objeto modifica radicalmente la concepción de realidad, y por consiguiente las teorías del fenómeno de conocimiento humano. Desde allí el sujeto ya no aparece como un individuo neutro, ni el conocimiento corresponde a una realidad externa e igual

para todos, sino que es, más dependiente de la estructura perceptiva-emocional del cognoscente, que de algo objetivo externo a él.

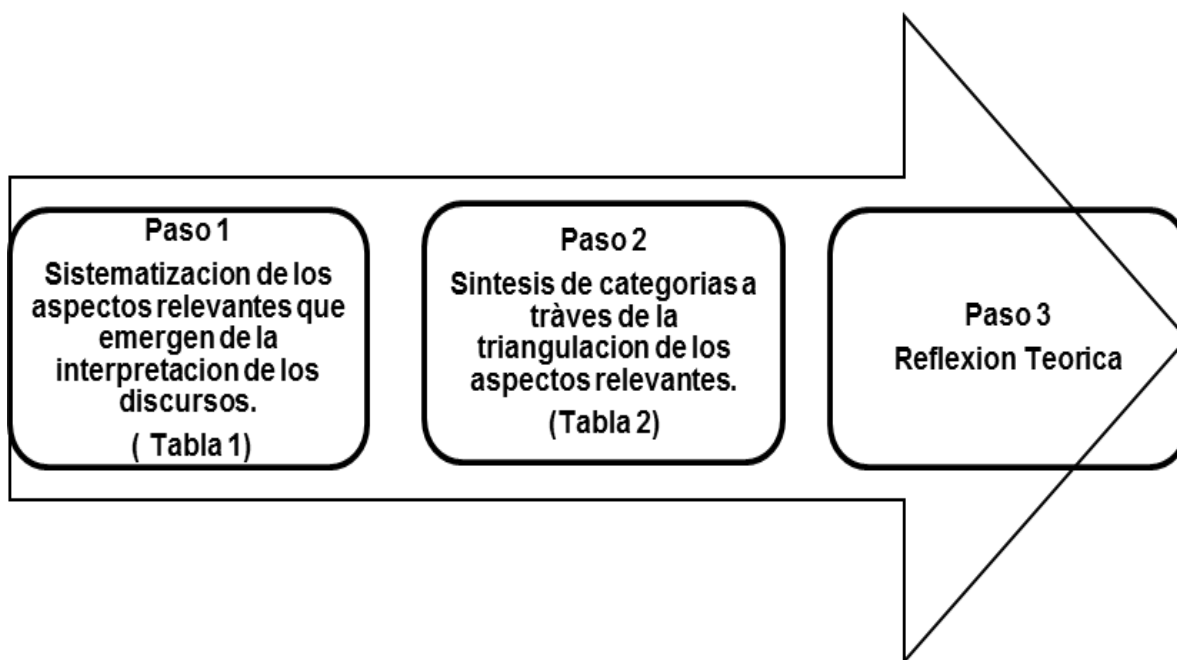
Lo expuesto constituye el piso epistemológico de la presente investigación, a través del cual se sostiene que el hombre habita en una realidad intersubjetiva, vale decir es dialógico, por consiguiente dialoga permanentemente consigo mismo (subjectividad) y con sus congéneres (intersubjetividad) objetivando en el lenguaje la realidad y transformándola. En ese sentido la realidad es relativa, está en la conciencia de cada ser y emerge en las prácticas intersubjetivas que se dan en la interacción social en el lenguaje y la comunicación. Con base en esto, la investigación parte de la premisa de que todo saber es una interpretación, por consiguiente implica la intersubjetividad investigador-referentes teóricos, a partir de la hermenéutica del discurso, llevada a cabo a través de los tres niveles cognitivos (interpretación, comprensión y aplicación) propios de esta metodología, para generar un nuevo horizonte discursivo.

Técnica de recolección de información

La investigación, responde a un nivel exploratorio-

documental, empleando para la recogida de información, la técnica de análisis de contenido, que de acuerdo a Barrera (2007) se ocupa de lo que trata un discurso, mediante la precisión de los aspectos relevantes que lo constituyen, características y las relaciones que presenta. La investigación discurre del análisis a la síntesis, según los pasos que se ilustran en el gráfico siguiente:

Gráfico 1
Pasos de la investigación



Para la recolección de la información se seleccionaron cuatro discursos que abordan el tema investigado: uno sobre la Responsabilidad Social, contextualizado en las organizaciones empresariales, dos extensible a cualquier tipo de investigación y uno en el contexto universitario. La Tabla 1 recoge la interpretación de cada discurso, resaltando los aspectos relevantes que emergen de cada uno, para proceder al análisis o

categorización previa. La cual consiste, de acuerdo a Martínez (1998), en clasificar, conceptualizar o codificar, mediante un término o expresión que sea clara o inequívoca, el contenido o idea central de cada unidad temática. Posteriormente se procedió en la tabla 2 a la triangulación de las categorías, y desde la complementariedad discursiva, se llegó a la

síntesis de las dimensiones que estructuran la naturaleza de la Responsabilidad Social Universitaria.

(Viene de la página 40)

RESULTADO
Tabla 1
Interpretación de los discursos

Categoría	Discurso	Interpretación
Cooperación Ética Actividad diaria Problemas socio-ambientales	Discurso 1 La Responsabilidad Social es la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales diarias y sus relaciones con sus interlocutores. (Libro Verde de las Comunidades Europeas 2001)	Al hablar de integración se hace referencia a la cooperación interinstitucional. Asimismo la RS es entendida desde lo voluntario, lo cual sugiere taxativamente que posee una dimensión ética . Ha de entenderse como una actividad diaria orientada a la solución de problemas socio-ambientales , de tres grupos de interlocutores: trabajadores, consumidores y el entorno social.
Ética	Discurso 2 La Responsabilidad Social es una abstracción, un valor, y por tanto, una persona no es socialmente responsable si solo conoce intelectualmente el concepto. La Responsabilidad Social se ejerce y concreta a través de una conducta ética. (Navarro, G. 2002)	Navarro entiende la RS como parte del ser de una persona, virtud de lo cual su praxis se traslada a cualquier ámbito. En consecuencia se concreta a través de la práctica ética .
Moral Ética	Discurso 3 La Responsabilidad Social comprende el deber de personas, grupos o instituciones para con la sociedad como un todo. Nos hace sujetos y objetos de la ética, del derecho, de las ideologías, y si se quiere de la fe. Pasibles de sanción, reprobación y culpa. (Hernán, R. 2006)	Este autor enfatiza más en el deber u obligación hacia la sociedad, lo cual implica una dimensión moral . No obstante hace mención explícita de la ética , y taxativamente, al hablar de sanción y culpa. Ambos se interpretan como cargos de conciencia, que sólo se dan en la reflexión ética .
Ética Cooperación Sostenible Bienestar integral humano	Discurso 4 Es una política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria a través de la gestión responsable de impactos cognitivos, laborales y ambientales que la universidad genera, en un dialogo participativo con la sociedad para promover el desarrollo humano sostenible. (Valleys. F. 2006)	La primera palabra que trae a mano es la ética . Cuando menciona "desempeño de la comunidad universitaria" está haciendo referencia a la cooperación interna. Mientras que al hablar de "dialogo participativo con la sociedad" se refiere a la cooperación externa. Sin embargo no existe cooperación sin dialogo, virtud de lo cual éste queda subordinado al primero. La RS está orientada al Desarrollo Humano Sostenible . Esto implica en primer término que no se trata de una actividad esporádica y en segundo término que se orienta al bienestar integral de grupos sociales.

Tabla 2
Síntesis de categorías (Triangulación)

Aspectos relevantes que emergen de la interpretación			
Discurso 1	Discurso 2	Discurso 3	Discurso 4
Cooperación Ética Actividades diarias Problemas socio-ambientales	Ética	Moral Ética	Ética Cooperación Sostenibilidad Bienestar integral humano
Categorías finales que emergen			
Cooperación Ética Sostenibilidad Bienestar Social Moral Sostenibilidad			
Aspectos relevantes que emergen de la interpretación			
Discurso 2	Discurso 3	Discurso 4	
Ética	Moral Ética	Ética Cooperación Sostenibilidad Bienestar integral humano	
Categorías finales que emergen			
Ética Moral Cooperación Sostenibilidad Bienestar social			
Aspectos relevantes que emergen de la interpretación			
Discurso 3		Discurso 4	
Moral Ética		Ética Cooperación Sostenibilidad Bienestar integral humano	
Categorías finales que emergen			
Moral Ética Cooperación Sostenibilidad Bienestar Social			

**Saberes necesarios en Contextos
Universitarios Socialmente
Responsables**

El debate sobre la responsabilidad social se inicia en el sector empresarial y data de mediados del siglo pasado, pero al parecer la creciente globalización y dos eventos suscitados al final del siglo le otorgaron un matiz más relevante: el primero corresponde a la iniciativa de la secretaria general de las Naciones Unidas con la creación del Pacto Mundial (2000), red de participación voluntaria destinada a profundizar y compartir experiencias y prácticas sobre cultura de responsabilidad social corporativa, a través de la formulación e implementación de los diez principios inspirados en el marco jurídico internacional, y monitoreados a través de la llamada “*comunicación sobre el progreso*”. La segunda corresponde a la planteada por la comisión de la Unión Europea (2001), con la creación del *Libro Verde* en el cual invita a los empresarios a llevar a cabo sus operaciones atendiendo el trinomio: Económico, social y medio-ambiental.

Basado en este marco conceptual, las empresas formulan toda una serie de estrategias e indicadores para

(Viene de la página 42)

mejorar las prácticas responsables, el propósito en algunos casos es procurarse prestigio y asegurar sus certificaciones ISOS. De este modo han adelantado iniciativas de prácticas sociales en relación a las Instituciones Universitarias. Pese a ello el concepto de responsabilidad social desde su inicio, ha sido producto de un gran debate en este sector, que se prolongó durante varias décadas y que afortunadamente en los últimos tiempos se encuentra en vías de superación.

Aún así su puesta en práctica en las organizaciones empresariales de América latina continúa siendo un dilema, y motivada más a las nuevas exigencias competitivas y legales en materia medioambiental. Entre los obstáculos que dificultan su buena práctica se destacan:

- Falta de consenso en cuanto a la asignación de los recursos destinado a las prácticas sociales, bajo el argumento de que la inversión realizada no retorna en forma inmediata como bienes tangibles a la organización.
- Ausencia de consenso en cuanto al alcance de su práctica. (Para algunos los problemas sociales como

la educación por ejemplo, son de responsabilidad exclusiva del estado).

- No existe una cultura de cooperación y diálogo.
- Reducido espectro de acción de las prácticas sociales
- No es entendida como una actividad dinámica y sostenible.

De allí que en el presente milenio, se incorpora el sector universitario a la reflexión en torno a la Responsabilidad Social, desatancándose su rol formador y el redimensionamiento de su pertinencia social, la cual es definida por Vallaeys (2006) como:

La Responsabilidad Social Universitaria es una política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo) a través de la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales y ambientales que la universidad genera, en un diálogo participativo con la sociedad para promover el desarrollo humano sostenible. (pág. 5).

En este orden de ideas, el documento Visión y Acción

emitido por la UNESCO (1998), aunque no hace referencia explícita del concepto de Responsabilidad Social Universitaria, menciona en el artículo dos, cuáles deben ser sus funciones éticas y responsabilidades:

- Desarrollar sus funciones, sometiendo todas a sus actividades al rigor ético, científico e intelectual.
- Ejercer su rol de alerta a través del análisis crítico sobre las nuevas tendencias sociales, económicas, culturales y políticas. (rol preventivo).
- Emplear la capacidad intelectual para defender y difundir los valores universalmente aceptados (paz, justicia, libertad, igualdad y solidaridad)
- Contribuir al tratamiento de los problemas que afectan el bienestar de las comunidades, naciones y sociedad mundial. (rol correctivo)
- Expresarse autónoma y responsablemente sobre los problemas éticos, culturales y sociales.

En este orden, y como resultado de la investigación documental, se identificaron cuatro dimensiones interrelacionadas (tabla 2), que estructuran la naturaleza de la Responsabilidad Social Universitaria, de donde se despliegan todos sus saberes –

haceres: está regida por lo ético-moral, requiere cooperación, es sostenible en el tiempo y está orientada al bienestar social. A continuación examinaremos cada una de ellas.

Dimensión ética-moral de la RSU

La palabra ética proviene del griego “*éthos*” que originariamente se tradujo en “morada”, “lugar donde se vive” y que acabó por significar el carácter o el modo de ser peculiar y adquirido de alguien, por lo tanto el modo acostumbrado de obrar. Su cometido consiste en aclarar qué es lo moral, cómo se fundamenta una moral y cómo ha de aplicarse a los distintos ámbitos de la vida social. De allí que existe una línea difusa que separa lo ético y moral, al punto que suele emplearse indistintamente con bastante frecuencia con igual connotación.

No obstante, la ética es una reflexión sobre el hecho moral, que busca las razones que justifican que utilicemos un sistema moral u otro, por lo tanto podríamos definir la ética como aquella parte de la filosofía que ha de dar cuenta del fenómeno moral en general. Asimismo, la moral es el conjunto de valores, normas de conducta, preceptos, prohibiciones, etc. de un

colectivo en una determinada época histórica, y que les sirve de modelo ideal de buena conducta socialmente aceptada y establecida.

Por otra parte, lo que dio origen a los diferentes puntos de vistas filosóficos acerca de la ética, es la visión teleológica del acto moral. Para Sócrates, su finalidad es el desarrollo de la virtud, para Platón la justicia, para Aristóteles la felicidad, para Kant el deber. Filosóficamente hablando, la ética no persigue proporcionar normas como la moral, sino principios que por repetición se transformen en hábitos.

En ese sentido la moral corresponde, a la ética de mínimos (un marco de referencia), que Cortina (ob.cit.) identifica al hablar de responsabilidad social, por consiguiente ha de estar siempre orientada al bien común. Aunque lo moral se formula consensualmente en el seno de una sociedad, históricamente podemos encontrar ejemplos donde riñe con la ética, y por tal Morín (2006) tomando el término de Nietzsche se refiere a este tipo de moral como moralina y la define como:

La simplificación y la rigidificación ética que conducen al maniqueísmo, y que ignoran comprensión, magnanimidad y perdón. (pág.

61)

Considerando esto, sostenemos que la moral, para ser tal, ha de estar subordinada a la ética. Ésta última se encuentra en el interior del individuo; forma parte de su ser; va más allá de lo moral; y es aplicable en cualquier ámbito del interactuar humano. Es entendida como el ejercicio y práctica de las virtudes, que sólo se logra por la repetición de actos, que se transforman por esa repetición, en hábitos. Por lo que la virtud, y consecuentemente la ética es un hábito, un “ser-hacer” y no un catálogo descriptivo de conductas. Así entendida la ética de un individuo se transpone a la ética organizacional, y ésta a su vez a la ética social.

Visto desde lo ético, las prácticas responsables trascienden lo legal-obligatorio, nos remite al segundo mandamiento cristiano, que Kliskberg (2004) nos recuerda, y donde convergen gran parte de las creencias espirituales: *El amor al prójimo*. En este orden, señala Morín (ob.cit.) algunos individuos son más egoísta, otros más altruistas, y generalmente cada cual alterna entre egoísmo y altruismo, lo cual da cuenta de su ética.

(Viene de la página 44)

Empero, un Contexto Universitario es socialmente responsable, cuando forma ciudadanos que desarrollen el altruismo, ciñéndose moral, y éticamente a los principios universalmente aceptados (paz, justicia, libertad, igualdad y solidaridad), de allí el imperativo señalado por la UNESCO (ob. cit.):

Necesitamos una educación movida por el amor hacia la humanidad y guiada por la sabiduría (pag.23)

Es así como, la Responsabilidad Social Universitaria está haciendo referencia a la capacidad que tiene la comunidad universitaria de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores en el desempeño de sus cuatro funciones claves: Docencia, Investigación, Extensión y Gestión Administrativa, a través de:

- Transversalidad de valores en los contenidos programáticos y en sus funciones.
- Enseñanza de saberes multidisciplinares (científicos-humanistas)
- Empleo de métodos educativos para el desarrollo del pensamiento crítico-creativo.
- Enseñanza metodológica para la formulación y

seguimiento de proyectos sociales.

- Producción de conocimientos, bienes y servicios, orientados a la solución de problemas sociales.
- Proyección e interacción social a través de proyectos de desarrollo humano y calidad de vida.
- Transparencia y calidad en la gestión administrativa.

La cooperación en la RSU

Según refiere Morín (1999) y Maturana (1999), los problemas sociales son dominios fenoménicos constituidos culturalmente en la con-vivencia, y como problemas sociales connotamos acá, a todos aquellos fenómenos que imposibilitan el bienestar físico, emocional y espiritual de un colectivo humano dentro de un sistema social.

Éstos, tienen su epicentro en lo que Morín denomina “cegueras paradigmáticas”, y para él obedecen a una racionalidad disyuntiva que propicia en el ser humano, por lo general inconsciente a separarlo todo: los saberes, las funciones, las personas, las instituciones, y en general los problemas. Así podemos llegar a la evidencia, que la separación o falta de

cooperación entre disciplinas, se refleja en el hecho, de que tradicionalmente las instituciones universitarias se han enfocado en la enseñanza de saberes científicos, soslayando los humanísticos. Asimismo, el hecho de que la mayoría de investigaciones según señala Yarzabal (1999) y Morles (2004), se realicen con escasa vinculación con el sector empresarial y la sociedad, es una evidencia de la ausencia de diálogo y acuerdos de cooperación inter-institucional.

En este orden de ideas, Delors (1996) señala que tradicionalmente el quehacer universitario, ha estado centrado en el conocer y hacer, descuidándose durante mucho tiempo los otros dos pilares que deben regir la educación de este siglo y que constituyen la base de la cooperación, vale decir el saber ser y convivir. En ese sentido el aprender ser y convivir posibilitan la cooperación tanto interna como externa, y constituye una dimensión sine qua non para sostener las prácticas sociales.

De allí el imperativo del desarrollo de aptitudes para articular los saberes, y suprimir esa visión individualista, sustituyéndola por una perspectiva

transdisciplinaria que permita acceder a las complejidades con que se presentan los problemas. A tal efecto se requiere cooperación entre: disciplinas, funciones y seres humanos (intra-institucional e inter-institucional), a través de:

- Implantación de comunidades de aprendizajes
- Llevar a cabo su rol correctivo y preventivo, mediante el diálogo y la gestión social del conocimiento, reforzando la cooperación con el mundo del trabajo y la asistencia en la formulación de proyectos sociales
- Respeto, tolerancia y dialogo con el personal para incentivar la cooperación.
- Formular políticas de incentivos para la participación
- Crear la plataforma organizacional para la formulación e implantación de de proyectos sociales (reformas filosóficas, curriculares, talleres, seminarios, organizaciones por proyecto).

La Sostenibilidad de la RSU

La Responsabilidad Social

Universitaria es un proceso dinámico, de allí que la sostenibilidad este íntimamente ligada a las dos dimensiones anteriores (ética y cooperación). La sostenibilidad implica ampliar el espectro de acción de la Responsabilidad Social Universitaria, no reduciéndola a una actividad esporádica, coyuntural u obligatoria. Al comprenderla como una atención esporádica o filantrópica, estaríamos debilitando su espectro de acción, y cayendo reiterativamente en el mismo error de la praxis del sector empresarial.

No obstante, dado a la gran variedad y complejidad de los problemas sociales, resulta cuesta arriba como institución abordarlos todos simultáneamente. De allí que Valleys (ob.cit.) habla por un lado, del monitoreo de impactos que posibilitará jerarquizarlos, y por otro, de la sostenibilidad de las prácticas sociales en el tiempo, a través del dialogo participativo. Es decir para abordar la Responsabilidad Social Universitaria desde una perspectiva holística y consecuentemente sostenible, se requiere cooperación interinstitucional. A tal efecto, proponemos los siguientes elementos:

- Diálogo y convenio interinstitucionales.

- Diagnóstico y jerarquización de problemas.
- Formular inter-institucionalmente, un proyecto rector local, que oriente la gestión social del conocimiento.
- Crear la plataforma informacional y organizacional adecuada.
- Creatividad, experiencia y aprendizaje compartido.
- Monitoreo de impactos.

Bienestar Social

Los resultados obtenidos en la tabla 2, evidencian que el objetivo último de la responsabilidad social es el bienestar social, pero, ¿qué entendemos socialmente por bien-estar? La racionalidad disyuntiva que menciona Morín (ob.cit.), y que tradicionalmente ha dominado el pensamiento occidental, reduce al hombre a una entidad física, desde allí el bien-estar sería entonces, exclusivamente la satisfacción individual de necesidades materiales.

No obstante, en el contexto planteado, el

(Viene de la página 46)

hombre es un sistema complejo, constituido por lo menos, por tres dimensiones: lo físico, emocional y espiritual. Consecuentemente el estar bien implica la plenitud o desarrollo integral del ser humano, a través del equilibrio de las tres dimensiones mencionadas.

Por otra parte, el hombre es una entidad individual-social, es individual por cuanto vive un conjunto de experiencias biológicas-cognitivas únicas e intransferibles, y social, por cuanto lo que piensa, dice y hace, afecta el ser de otros. En tal sentido Gómez (2001), al referirse al bienestar social señala:

Para lograr su fin necesita desarrollar una doble dimensión, social e individual, que le haga, por un lado, colaborar con los otros en la búsqueda de un bien general, común a todos; y por otro, como individuo con unas potencias personales que desarrollar y perfeccionar, debe atender a su propio bien como tarea específicamente suya. Desde este punto de vista, la afirmación de que cada individuo es el que mejor puede encargarse del cuidado de sí mismo y de sus cosas es cierta, siempre que al hacerlo respete a los demás (pág. 440).

La autora destaca la necesidad de revitalizar lo social, y sostiene que la intervención del estado a través de la educación ha de orientarse por un doble cauce: El primero atiende a la recuperación del verdadero hombre, y el segundo a la puesta de la política al servicio del hombre y del bien común.

La recuperación del verdadero hombre a través de la educación, es el rescate de esa dimensión social de perfeccionamiento de cada uno, que por un lado completa y facilita la individualidad de responder a su propia necesidad física-emocional, y por otro al imperativo de su naturaleza: capacidad de compartir unos ideales comunes.

En la comunidad es posible satisfacer la triple necesidad: material, cultural y moral de cada hombre respecto a sus semejantes que hace posible que todos converjan en torno a esa misión común. En este sentido, el estado a través de la educación ha de posibilitar el rescate del ideal aristotélico de vida buena, que comprende estos tres aspectos: prosperidad material, cultura y el perfeccionamiento moral.

Al conjunto de estos bienes, que responden a la consecución del fin común de la comunidad, se le denomina bienestar social o bien común, pues redundan en el bien de todos y cada uno de sus miembros. Visto de este modo, las actividades desplegadas por una institución, serán válidas si son dirigidas hacia el bien común, mientras que su dirección será errónea si se orienta a la promoción del interés de un particular o el de un grupo de individuos, dejando de lado el bien del resto y el de todos en conjunto.

El orden político que respete estas prioridades y ponga la política al servicio del hombre, proveerá un sistema educativo orientado a la formación integral del hombre. Esto implica el educar para que se responsabilice por la obtención de su propio bien, toda vez que cooperando en la sociedad en la obtención del bien de todos, estaría formándose en el perfeccionamiento moral.

De allí que los Contextos Universitarios Socialmente Responsables focalizan sus cuatro funciones en la formación integral de individuos, que contribuyan no sólo a la producción de bienes y servicios materiales, sino moral-espiritualmente capacitados para responder al

bien común, a través de la enseñanza y puesta en práctica de los saberes ilustrados en el gráfico 2.

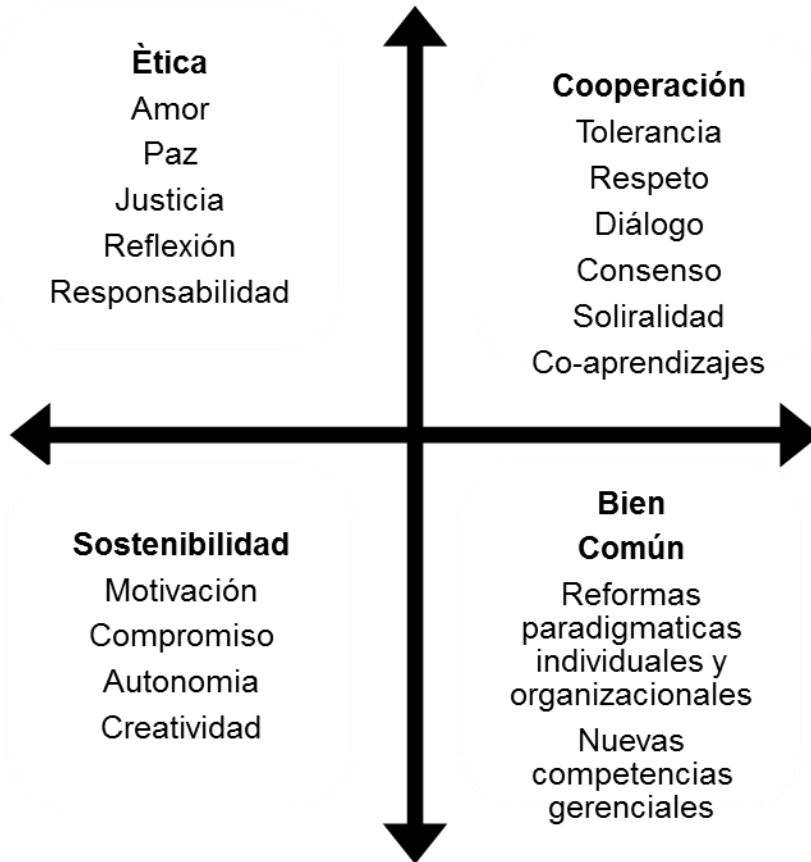


Grafico 2
Saberes Necesarios en Contextos Universitarios Socialmente Responsables

A MODO DE REFLEXIÓN

La Responsabilidad Social está orientada al bienestar integral de un sistema social, persigue tres objetivos básicos: trabajar por la paz, reducir los desequilibrios sociales y mejorar las condiciones sociales. Para ello se requiere la superación de los obstáculos que dificultan su buena práctica, ameritándose la intervención de los contextos universitarios para formar en esta materia.

Acá identificamos cuatro dimensiones interrelacionadas, que estructuran la naturaleza de la responsabilidad social universitaria, y en las que se fundamenta su buena praxis: está regida por la ética, requiere cooperación, es sostenible en el tiempo y orientada al bien común. No obstante, el elemento primordial lo constituye la ética, entendiéndose como un ser-hacer que incorpora la naturaleza voluntaria, a la adopción de la responsabilidad social.

Por otra parte, frente al descuido de la formación estética, ética y social, reducida solo a la instrucción para la producción y el funcionamiento de leyes del mercado; se demanda de una formación integral, de profesionales humanistas integrados socialmente por un mundo mejor. Es imperativo que el saber-hacer universitario trascienda de la formación profesional en contenidos científicos, hacia la producción de saberes nuevos, por cuanto, gran parte de las dificultades y la escasa cooperación es atribuido a universidades estáticas, receptivas y repetitivas, deficientes de ética colectiva en la búsqueda del beneficio social.

Particularmente ha de

(Viene de la página 48)

emprenderse desde una perspectiva integral que requiere la articulación de esfuerzos: entre instituciones, funciones básicas, disciplinas y saberes, incorporando la enseñanza y puesta en práctica de las ciencias del espíritu que favorecen la cooperación. A través de la gestión social del conocimiento y la educación para la paz, promoviendo el aprendizaje de actitudes y aptitudes de respeto hacia todas las personas, de compromiso con los semejantes y de responsabilidad por la resolución de conflictos y problemas socio-ambientales.

Las perspectivas de desarrollo se vislumbran muy esperanzadoras, y su éxito a nuestro entender estará basado en: la solidaridad, la creatividad y el aprendizaje compartido, que en resumidas cuentas se derivan del componente ético personal presente en nuestras acciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barrera, M. (2007).** Técnicas de Análisis en Investigación. Sypal: Caracas.
- Cortina, A. (2005).** Educación en Valores y Responsabilidad Cívica. Editorial el Búho: Bogotá.
- Comunidades Europeas (2001).** Libro Verde. Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas. Bruselas: www.spentachile.org/libroverde.pdf [Consulta: Enero 21, 2007]
- Cullen, C. (2004).** Autonomía Moral, Participación Democrática y Cuidado del Otro. Novedades Educativas: Argentina.
- Delors, J. et al (1996).** La Educación Encierra un Tesoro. Santilla: Madrid
- Gómez, M. (2001).** El Estado del Bienestar. Presupuestos Éticos y Políticos. Tesis Doctoral de la Universidad de Barcelona: España.
- Hernán, R. (2006).** Responsabilidad Moral e Identidad Empresarial. Documento incluido en la biblioteca digital del BID. www.iadb.org/ética [Consulta: Enero 21,2007].
- Kliskberg, B. (2006).** ¿Qué piensan los Latinoamericanos? Documento incluido dentro de la Biblioteca Digital de la Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo. www.iadb.org/ética [Consulta: Enero 21,2007].
- Maturana, H. (1999).** Transformación en la Convivencia: Dolmen Ediciones: Santiago de Chile.
- Martínez, M. (1998).** La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación. Editorial Trillas: México.
- Morín, E. (1999).** La Cabeza Bien Puesta. Bases para una Reforma Educativa. Ediciones Nueva Visión: Buenos Aires.
- Morín, E. (2000).** Los Siete Saberes Necesarios a la Educación del Futuro. UCV/ IESAL / UNESCO: Caracas, Venezuela.
- Morín, E. (2006).** El Método 6. Ética. Madrid. Ediciones Cátedra: España.
- Morles, V. (2004).** La Universidad Latinoamericana Actual: Necesidad de Replantear su Misión. La Universidad se Reforma II. Colección debate sobre la reforma: Venezuela.
- Navarro, G. (2002).** Educación para la Responsabilidad Social. Elementos para la discusión. Universidad la

(Continúa en la página 50)

Concepción, Chile <http://www.udec.cl/rsu/recursos.php>
[Consulta: Enero 21, 2007].

Pacto Mundial (2000). Una Forma Práctica para Implementar los Nueve Principios a la Gestión Empresarial. www.undp.org.ar.
[Consulta: Enero 21, 2007].

Sulbarán, J. (1995) El concepto de Responsabilidad Social de la Empresa. Revista económica número 10 de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes. <http://www.saber.ula.ve/revistaeconomia/> [Consulta: Enero 21, 2007].

UNESCO (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción. Paris.

Vallaes, F. (2006). La Responsabilidad Social Universitaria. Pontifica Universidad Católica del Perú. <http://www.construyepais.cl/home.php> [Consulta: Enero 21, 2007]

Yarzabal, L. (1999). Consenso para el Cambio en la Educación Superior. IESAL/UNESCO: Caracas, Venezuela.



DECONSTRUCCIÓN DEL SIGNIFICADO DEL SUJETO DIÁDICO EN EL MESO-ENTORNO HUMANO-EDUCATIVO

Autoras: **Dra. Rosalía Solla**
Dra. Nilsa Graterol

RESUMEN

El trasponer una cosa a la otra parece ser una actividad común en este mundo de interpretaciones. Sin embargo, llevar el significado implícito en la díada al vocablo grupo constituye un transferir usado, abiertamente, por unos y no comprendidos por otros. Ante esta anacronía se hizo necesario deconstruir el significado del sujeto diádico en la lingüisticidad propia de un meso-entorno humano-educativo, desde un despliegue fenomenológico hermenéutico. Para lograr el objetivo se consideró a Gadamer, Heidegger, Buber, Morín, Bronfenbrenner, Vigotsky como informantes clave de este estudio desarrollado bajo un diseño documental, con un enfoque cualitativo y de tipo fenomenológico. Finalmente se presentó una reflexión la cual sirvió de espacio contemplativo para desvelar el verdadero significado de la díada.

PALABRAS CLAVE:

**Deconstrucción,
Díada,
Alumno.**

INTRODUCCIÓN

Al observar la comunicación entre los humanos se aprecia la variedad de interrelaciones que ejercen los individuos en los diferentes entornos, tales como las relaciones de amistad, familiares, fraternidad, laborales, entre otras que determinan el comportamiento de cada individuo en las diferentes conexiones que lo puede convertir en sujeto u objeto de su propia relación. Esos lazos socializadores llegan, a veces, a ser tan fuertes que se siente afecto por el otro hasta el punto de formar redes humanas que logran proyectar el sentimiento del hombre. Sin embargo, a veces esas relación llegan a ser solo simples encuentros.

GÉNESIS DEL FENÓMENO

Aristóteles llamó al hombre *zoon politikón* (La Editorial Virtual, 2007) es decir, político por naturaleza. Con ello hace referencia a la necesidad humana de reunirse con sus semejantes, no sólo por supervivencia, alimentación, vestido y refugio sino también por la amistad que le profesa al otro a pesar de las diferencias que lo distinguen de los demás que conviven con él en el planeta tierra. A pesar de esa condición de unicidad que le emerge de sus entrañas, como estado intrínseco de su género, en él se refleja el ansia de contacto con lo externo, con aquello que no le incumbe, pero le ayuda a conseguir su idea, su camino y su mundo.

Por su parte, Urdanoz (1991) asegura que “ningún individuo se basta por sí mismo para lograr su propio objetivo y ese contacto con el otro genera la sociedad y garantiza la existencia humana a

(Continúa en la página 52)

(Viene de la página 51)

través del tiempo” (p. 105). ¿Cómo surge la necesidad por el otro? Ella se vislumbra cuando, a través de la interacción, el individuo comparte con el otro las acciones, actitudes, conocimiento, cultura y religión, como parte de su forma de vida. Esta interacción emerge cuando se entabla una relación reflexiva entre el yo y el tú. En esa receptividad, el yo ve al otro no desde una perspectiva propia, sino teniendo en cuenta las ideas que son propias del otro .

En el día a día, ¿Cómo se ve al otro? En el convivir diario, el ser humano no ve al otro como su complemento. Por ello, no actúa de manera solidaria ni colaborativamente, en el sentido más estricto de la palabra, sino más bien con una actitud de competencia desigual en donde el más fuerte somete y trata de destruir al más débil. Esta actitud del hombre hace que el mundo a su alrededor le sea cada vez más ajeno al concebir al otro, sólo, como objeto de satisfacción de sus necesidades o deseos. Con esta actitud, el ser humano se auto ignora como un ser que necesita estar en el mundo.

Desde la posición del hombre postmoderno ¿Cómo se ve al otro en el campo educativo? Para Brezinga (1990), en estos espacios, “Se

fomenta la búsqueda de la verdad y la razón y a confiar ciegamente en la tecnología. Sin embargo, entran en profundas crisis interrelacionadas con las de la sociedad cuando descubre la poca adaptabilidad social que ellos tienen” (p. 13). Santos (1990) añade “La escuela educa para la exigencia democrática desde una institución acrítica consigo misma” (p.24). Parece, entonces, que en la escuela se presentan contradicciones al pretender ser una institución que educa para la participación desde la falta de implicación de todos.

Parece existir un desconocimiento del significado de grupos colaborativos o cooperativas: agrupaciones que tienen su origen en la diada, como elemento mínimo de su composición. Para Simmel (2002) “La diada es una unidad social simple y una forma general que se presenta en muchos tipos de arreglos sociales en la vida real.” (p. 195). En este tipo de relación, la interacción social es mucho más intensa que en los grupos más numerosos. En la relación uno-a-uno no existe una tercera persona con la que se deba competir por la atención del otro. Por este motivo, cuando entre los integrantes

de la diada se establecen vínculos sociales fuertes y significativos se suele dar apertura a grupos humanos cohesionados.

De tal desconocimiento emerge la confusión entre la diada y el grupo de dos personas. Se traspone el concepto de diada en el significado de grupo de dos personas sin importar que la relación que emerge de un grupo se termina en el mismo instante que se da por logrado el objetivo. En los grupos de dos personas, el tú sigue siendo tú desde el inicio hasta el final de la relación, mientras que la interacción diádica, toda percepción de la persona sobre el otro implica una reciprocidad dada y querida donde el uno es deslumbramiento para el otro.

Ante esta transposición de términos de una cosa a otra, la falta de identificación correcta o sencillamente la necesidad de diferenciar una cosa de la otra, se hizo imperiosa la deconstrucción de la expresión “sujeto diádico” para desmontar sus estructuras en la forma que sucedan transdisciplinaria e históricamente, en los más diversos ámbitos de actividades humanas. De tal manera que se llegara al sistema conceptual hasta auscultar el corazón de la frase en estudio y, en consecuencia

se consiga su comprensión. Desde el horizonte deconstructivista, se visualiza la siguiente interrogante la cual sirve de bitácora en el camino a andar:

¿Cuáles son las estructuras que soportan el significado de la frase “sujeto diádico”?

Para darle respuesta a esa incógnita se hizo emerger el siguiente eje de estudio:

Deconstruir el significado del sujeto diádico en la lingüística propia de un meso-entorno humano-educativo, desde un despliegue fenomenológico-hermenéutico.

Tal deconstrucción se logró al:

1. Comprender el ser del sujeto que se desenvuelve en lingüística.
2. Interpelar el ser de la interacción alumno-alumno en el meso-entorno humano-educativo.
3. Auscultar el ser de la díada alumno-alumno en lingüística en el meso-entorno humano-educativo.
4. Desvelar el significado del sujeto diádico en lingüística en el meso-entorno humano-educativo.

Valoración de la Investigación

El conocer el significado de sujeto diádico sirvió de gran ayuda a la sociedad. Esto permitió hacer la distinción, clara y enfáticamente, entre grupo de dos personas y díadas. Sin embargo, al desvelar el significado de “sujeto diádico” se pudo entender qué es una díada y qué es una relación diádica. Con el dominio de estos conceptos y con su puesta en práctica en las instituciones educativas, se:

1. Asegura la condición humana en los sujetos educados desde estrategias diádicas.
2. Promueve la formación de redes sociales a partir de su mínimo componente: la díada.
3. Garantiza la sustentabilidad, en espacio y tiempo, de las redes sociales a través de la formación de díadas.

Al obtener todo lo anteriormente expuesto, la relevancia se hizo notoria porque:

En lo social se sembró la semilla que pudiera germinar actitudes éticas que conduzcan a la construcción del conocimiento en forma grupal, al aprender a convivir, valorar el entorno físico-humano y promover las redes sociales desde su propio origen.

En lo científico se aclaró el significado de sujeto diádico, díada, relación diádica y grupo de dos personas.

Todos los aspectos antes detallados convergen en la idea que la tesis doctoral “Deconstrucción del Significado del Sujeto Diádico en el Meso-entorno Humano-educativo” contribuye con la construcción de saberes en el entorno educativo-social, tema este inmerso en la área temática titulada “La Construcción de Saberes para la Construcción Social” la cual pertenece a la línea Investigación “Educación para la Participación y el Protagonismo Social”.

ESTADO DEL ARTE DE LA DÍADA

Considerando a Hobbes(1967), Buber (1980) y Pascal (1986) el hombre es social por naturaleza o por conveniencia. Él necesita estar en el mundo; socializando con los otros. A través de ese proceso, él se agrupa con sus semejantes para afrontar el medio del que obtiene lo necesario para vivir y desarrollarse. De esta necesidad humana, los estudiosos de la conducta han sentido el interés por

(Viene de la página 53)

saber cómo el hombre se apega al otro para interactuar. En ese camino transitado por los investigadores, se observa que, con frecuencia, se confunden el grupo de dos personas con la díada. A esta trasposición de significados se le agrega el efecto que se produce al usar, indiferentemente, las frases interacción diádica, cohesión diádica y relación diádica.

Con base en lo antes expuesto, en el artículo "La Construcción del Apego, la Cohesión Diádica y la Comunicación en pacientes con Trastornos de la Conducta Alimentaria", Botella y Grañó (2008) presenta un estudio sobre quince pacientes con trastorno alimentario y quince familiares con quien sienten apego. Su objetivo fue investigar cómo los pacientes construyen la cohesión diádica con la familia cuando sufren de trastornos alimenticios. En tal sentido, la implicación del estudio radica en la importancia de la relación diádica y familiar durante el proceso psicoterapéutico de los casos. Los resultados indican que es necesaria la relación de apego para cambiar su patrón funcional.

Desde una visión contraria, en la ponencia "La Mediación Socio-cultural en la Resolución de Problemas Educativos:

Aproximación Empírica preliminar al Estudio de los Discursos en Díadas Asimétricas", García (2008), se refiere a los retos que se le presenta a la investigación educativa en cuanto a las nuevas tecnologías. Para desarrollar el estudio, selecciona ocho casos los cuales agrupa en díadas. La selección de los participantes la hace considerando la escolarización de los sujetos. Los resultados indican que los sujetos en interacción diádica se agrupan en torno a dos funciones básicas: la interacción personal y las formas de pensamiento que establece el grupo.

El estudio de García muestra un claro ejemplo de trasposición del significado propio de la palabra grupo al del vocablo díada. Al atreverse García a escoger los grupos está imponiéndose el investigador como centro del estudio, él decide quién se interrelaciona con quién. Asimismo, agrupa a los seres humanos tomando en cuenta un criterio estadístico: caso anidado. Estos dos simples aspectos indican que García está actuando bajo el paradigma positivista en el cual el ser humano es visto como un objeto; todo lo contrario a la formación de díadas la cual surge como interés natural del humano.

En la tesis doctoral "El Desarrollo Fonetológico Temprano de la Lengua Materna en una Perspectiva Discursiva", Valles (2005) aborda las características del desarrollo fonetológico del niño venezolano durante el primer año de vida, a partir de un enfoque de relación diádica madre-hijo. Para lograrlo, realiza un análisis cualitativo del papel que juega la interacción madre-hijo, en su ambiente natural durante la realización de actividades de rutina diaria, como aseo, alimentación y juego. El uso de la díada como estrategia de trabajo, tal como la usa Valles, ilustra una relación diádica a través de la cual el hijo aprende de la madre y la madre del hijo. Esta enseñanza, en ambas direcciones, contribuye con el desarrollo humano de cada sujeto diádico.

En "Inteligencia Distribuida y Aprendizaje Cooperativo: Análisis de las Interacciones de los Participantes en Actividades realizadas en Educación a Distancia Vía Redes Telemáticas", Steren (2005) analiza la participación y cooperación entre diferentes interlocutores. Para esto, elabora un proyecto en el cual participan, una escuela de Santa Cruz del Sur y dos escuelas públicas de Porto Alegre, Brasil. El estudio lo soporta en el análisis de las

interacciones interpersonales duales y no en el desarrollo cognitivo individual de cada sujeto. Para todas las actividades, considera dos tipos de interacción diádica: la interacción entre estudiantes de diferentes ciudades y la comunicación entre los compañeros que trabajan en la misma computadora.

Es importante hacer notar que, en este estudio, los participantes trabajaron, la mayoría del tiempo, a distancia. Además, cuando hicieron encuentros físicos no podían compartir, en varias ocasiones, la computadora con el mismo compañero. En base a las condiciones expuestas por el docente se vislumbra el distanciamiento como elemento esencial. El encuentro es con todos. Esto indica la ausencia de una interacción diádica.

Desde el mismo criterio, Da Silva (2008) desarrolla la tesis doctoral "La Sociabilidad en la Escuela Primaria y la Conducta Interpersonal en la Co-resolución de Problemas entre Compañeros: Una Diferenciación Sociocognitiva entre los Niños", la cual investiga las interacciones entre niños sociables y niños poco sociables en el desarrollo cognoscitivo. En el estudio, el autor considera la actividad colaborativa como pre-requisito social. Para desarrollar la investigación, forma diádas de

niños sociables con niños poco sociables y estudia la relación entre ellos en el curso de situaciones de resolución de problemas en interacción. Los resultados indican que el control es ejecutado por los niños sociables.

Da Silva, al igual que Steren, trabaja con grupos duales y les asigna el nombre de diádas. Quizás pudiera estar confundiendo la diáda con lo antagónico (sociable, no sociable). La diáda no, necesariamente, implica antagonía por naturaleza. Al profundizar en la diáda es imposible considerar un solo factor, la diáda es parte de la complejidad humana. Esto indica que para que surja una relación diádica se debe entrelazar elementos humanos, sociales y comunicativos.

ANDAMIAJE ONTOLÓGICO

1. El Ser

Heidegger (1987) traza el ámbito de la ontología del ser-en-el mundo, ese ser-con otros en un mundo común, cuya totalidad originaria de nexos referenciales significativos se encuentra siempre y previamente abierta y comprendida por todos. El encuentro del otro se da en la familiaridad con el mundo, constitutivo de la comprensión de ser del ser-en-el-mundo, es decir, en la concreción de las relaciones

con otros *Dasein* y asimismo con entes carentes del modo de ser del *Dasein*. Por esto, afirma que incluso "cuando vemos al otro meramente en el entorno, no lo aprehendemos jamás como una cosa-humana a la mano, sino que lo encontramos como otro, con el cual coexistimos en un mundo compartido en el lenguaje" (p. 135)

ANDAMIAJE FILOSÓFICO

1. Yo y Tú en Complementariedad

Desde la perspectiva de la filosofía antropológica, para Buber (op. cit.) el hombre es un ser que para relacionarse se reafirma y crece al vincular el yo individual con lo colectivo. Por ello, relaciona al yo con la tradición, entendida esta como el diálogo que una comunidad mantiene consigo misma a lo largo del tiempo. Por otra parte, trata de poner al yo en relación directa con la dimensión política de la cual surge la creencia por una individualidad que se busca a través de los otros. Esta tesis partió de la perspectiva Buberiana de no disolver los límites de la individualidad, sino en incrementar una tensión dialógica mediante la cual

(Viene de la página 55)

las individualidades y lo comunitario se instalan mutuamente.

ANDAMIAJE EPISTEMOLÓGICO

1. La Lingüisticidad en el Horizonte

Para Gadamer (1998) la lingüisticidad es el horizonte en el que se da la comprensión como estructura esencial de la existencia humana. De hecho, la realidad es el tejido que los hombres, en su convivencia diaria o interacción dialógica, van entramando. En ese diálogo que va entretejiendo el ser humano en su encuentro con su semejante se trama situaciones de la cotidianidad. El hombre habla sobre sus vivencias, creencias, ideas. Esto hace que la comprensión y el lenguaje representen la estructura fundamental del ser del hombre y de su mundo. De allí que se considere que "el ser que puede ser comprendido es lenguaje" (Gadamer, *ibid*:567)

Para Gadamer, el intercambio de experiencia permite ampliar el horizonte de nuestro mundo. Esta idea es la que otorga mayor importancia al análisis hermenéutico. Existen experiencias que no se pueden intercambiar en la realidad por limitaciones bidimensionales (espacio y tiempo), por lejanía y anacronismo. A través del texto es posible el encuentro con un

discurso que aunque fue escrito en un tiempo pasado, puede ser comprendido en el presente para focalizar el futuro.

2. Ecología del Desarrollo Humano

Bronfenbrenner (1987) entiende el entorno como el lugar donde las personas interactúan. El ser humano se traslada de un entorno a otro. Por eso, concibe al ambiente ecológico como un conjunto de estructuras seriadas. En el nivel más interno se encuentra la persona en desarrollo. Para estudiar a esta persona no se puede ver cada entorno por separado ni distanciar las interconexiones que existen entre ellos, ya que el desarrollo de la persona puede verse afectada por hechos que ocurren en entornos en los que la persona ni siquiera está presente.

3. El Otro en el Entorno Educativo

Para Vigotsky (1988) ser humano desarrolla una serie de funciones, tales como la atención, transferencia, interrelación y socialización, entre otras. Para realizar esas funciones, él nunca se encuentra aislado, sino en interacción o en cooperación social. Su primer contacto lo hace en el núcleo familiar con su madre quien le sirve de

complemento a su desarrollo físico, intelectual y afectivo. Luego, al ingresar al entorno educativo comienza su interrelación social con los niños que compartan su nivel lingüístico y educativo. Es en ese momento que el ser humano da sus primeros pasos para identificarse con el otro extraño. La continuidad de esa relación lo llevará a formar una relación diádica.

4. La Recursividad

Al estudiar la relación humana es de capital importancia considerar las interrelaciones entre las partes y la disposición que ellas producen para constituir la organización la cual es una actividad generadora y regeneradora de todos los niveles. Se entiende con esto que, todo sistema observado está unido a otro en forma recursiva la cual se enlaza con la physis organizada, o sea naturaleza, que es a la vez un polisistema. Paralelamente, todo sistema observado también es cerebral porque forma parte de un sistema vivo del tipo homo, el cual se halla inscrito en lo sociocultural.

De acuerdo a Morín (1977): (a) las interacciones o encuentros son inconcebibles sin desórdenes, sin agitaciones, turbulencias; (b) el orden se expresa o surge cuando la organización crea su propio

determinismo; (c) la organización tiene necesidad de los principios de orden presentes en las interacciones que la constituyen (p. 56). La organización es posible gracias a la recursividad. Esta se hace incesante mientras permanezca el ser que ha de concebirse como organización activa. Todo es activo en un sistema activo si se mantiene el ser o sea, una actividad incesante (intercambios con el entorno, retroacciones/regulaciones) paralela a un estado estacionario.

ANDAMIAJE METODOLÓGICO

1. Paradigma de Investigación

Sobre la base de lo expuesto anteriormente, el hombre no fue estudiado como un objeto aislado sino como un ser que se mueve en una estructura dinámica y compleja a través del tiempo. Este estudio se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, pues los datos requeridos fueron interpretados de acuerdo con los significados que ellos tenían en cada contexto disciplinario y temporal, tal como lo dice Denzin y Lincoln (2004):

La investigación cualitativa tiene significados diferentes en cada momento. Implica un enfoque interpretativo, naturalista hacia su objeto de estudio...estudian la

realidad en su contexto natural, intentando sacar sentido de, o interpretando los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen en cada contexto... (p. 2).

2. Tipo de Investigación

Esta investigación se desarrolló como una investigación fenomenológica la cual, según Van Manen, citado por Mélich (1944:50) "...es el estudio de las esencias...se cuestiona por la verdadera naturaleza de los fenómenos. La esencia de un fenómeno es un universal, un intento sistemático de desvelar las estructuras significativas internas del mundo de la vida". Visto de esta manera, en el estudio de la Deconstrucción del significado del sujeto diádico en la lingüisticidad propia de un meso-entorno humano-educativo, desde un despliegue fenomenológico-hermenéutico se buscó la verdadera naturaleza del sujeto diádico para así comprender el verdadero significado de la relación entre dos personas.

3. Diseño de la Investigación

El estudio se centró en la indagación de los hechos, así como en la interpretación de los acontecimientos divulgados por medios impresos, audiovisuales y electrónicos. La investigación documental aquí desarrollada fue de tipo expositiva. Por ello, se

desarrolló como una panorámica acerca de la información relevante de diversas fuentes confiables sobre la deconstrucción del significado del sujeto diádico en el meso-entorno educativo-humano, sin tratar de aprobar u objetar alguna idea o postura. La información presentada, así como lo afirman Ortiz y García (1983), se basó "... en lo que se ha encontrado en las fuentes" (p. 17). La contribución de la investigadora radicó en comprender e interpretar la información para poder urdir los hilos teóricos que llevaron a conseguir el objetivo planteado.

4. Informantes Claves

El carácter documental de esta tesis conlleva a posicionarse de la información presentada por los autores de obras escritas y relacionadas con el tema en estudio. Para la selección de los autores que contribuyeran al cumplimiento de los objetivos propuestos, se consideró concentrarlos en dos grupos: informantes claves principales e informantes claves secundarios.

Los informantes clave primarios fueron aquellos autores que han estudiado

(Viene de la página 57)

la relación entre lo uno y lo otro, desde lo social, fenomenológico o educativo. Ellos sirvieron de base teórica, se convirtieron en productores de las ideas que dieron origen a la dialógica. Sus documentos fueron la fuente viva de información para la deconstrucción del significado del sujeto diádico en la lingüística propia de un meso entorno educativo-humano, desde un despliegue fenomenológico-hermenéutico. Estos fueron: Hans Gadamer, Martin Heidegger, Urie Bronfenbrenner, Martín Buber, Edgar Morín y Lev. Vigotsky.

Para confirmar o rechazar lo dicho por los informantes clave primarios se acudió a otros autores quienes desde diferentes ópticas aportaron credibilidad a las ideas expuestas. Estos autores se catalogaron como informantes clave secundarios quienes sirvieron de complementación a lo expuesto como punto de partida en cada parte de dimensión dialógica. La selección de estos autores se hizo a través de la aplicación de la técnica conocida como Bola de Nieve la cual, según Azorín y Sánchez (1986), consiste en identificar los informantes a partir de los propios entrevistados.

ANDAMIAJE DIALÓGICO

1. La Cuestión que Pregunta por el Horizonte

Para comprender la relación del individuo es necesario tratarlo como lo uno en lo otro, ya que todo está en constante movimiento porque el mundo y todos sus componentes fluyen permanentemente, tal como lo refiere Heráclito cuando hace referencia a la imposibilidad de descender dos veces al mismo río, tocar dos veces una sustancia en el mismo estado debido a la velocidad de los cambios. Todo va, viene y desaparece (Diógenes Laercio, 2008). Esto lleva al individuo a vivir en movimiento infinito donde la finitud mundana no tiene cabida.

A través de esa interacción de lo uno con lo otro, el individuo va construyendo una red de relaciones que tejen su complementariedad no sólo con el que está a su lado sino también con su medio ambiente. De esa red de sucesos que se despliegan en el mundo, se van desprendiendo propiedades de otras partes que, indiscutiblemente, influyen en cada componente. La fusión de todos esos factores determina la estructura de la red humana la cual se va

reconstruyendo a medida que ocurren los cambios en cada sub-entorno donde las relaciones personales y sociales se van conectando a diferente ritmo y frecuencia.

En esa red de relaciones se evoca el horizonte como la *experiencia viva a través de la cual todos los seres humanos transitan. La mirada de ese horizonte está dirigida hacia el infinito de la lejanía, y este infinito retrocede y avanza con cada esfuerzo y cada paso, por pequeño que sea. Cada experiencia abre nuevos horizontes en el mundo humano. Ese mundo es un espacio sin límites en donde se encuentra el sujeto escuchando al otro, ya que quien escucha al otro, escucha a alguien que tiene su propio horizonte. Con el lenguaje se aprende a salvar distancias y a superar los antagonismos frente a los demás (Gadamer, op. cit.).*

2. La Cuestión que Pregunta por el Ser

La continuidad de un ser en otro aparece como la extensión de algo que se toca como siendo lo mismo, pero sin perder la unidad, es decir, su ser. Más bien, tiene sentido de "ajustarse a". Esa condición de entrar en el espacio de la otra cosa indica que solo existe continuidad cuando el ser de las cosas en sí mismas:

...tienen algo más
que la unidad que
proviene del

contacto... Las cosas esencialmente continuas son unas, aun cuando tengan una flexión... se llama continuo a aquello, cuyo movimiento es uno esencialmente, y no puede ser otro que el que es. Este movimiento uno es el movimiento indivisible, pero indivisible en el tiempo. Las cosas continuas en sí mismas son las que tienen algo más que la unidad que proviene del contacto... (Aristóteles, *Ibid*)

Asumiendo una posición aristotélica, el movimiento es un acto que está continuamente realizándose. Ahora, si las cosas continuas son las que tienen movimiento ¿Cómo se puede dar ese contacto entre dos seres cuando están en movimiento? Tal contacto puede darse desde la alternativa de acciones dialógicas: el todo de una cosa toca el todo de la otra; una parte de una toca una parte de la otra o una parte de una toca el todo de la otra. Así, el contacto se da desde el mismo movimiento, ya que si estuvieran estáticas no hubiera posibilidad alguna de relación entre ellas, tal como lo dice Parménides (s/f) "el ser es y el no-ser no es".

3. La Cuestión que Pregunta por el Ser en Complementariedad

El ser del hombre necesita abrirse al mundo. Esta apertura sólo se logra haciendo del

comprender un transcurrir cotidiano. No basta con entender lo expresado por un sujeto en un espacio y tiempo determinado y hacer de esa información algo que se da por hecho universalmente. Lo importante es "estar con", dialogar con el otro en el mundo. "Estar con", por lo tanto, significa estar abierto al mundo, a través del lenguaje; desplazarse de un lugar a otro sin ningún otro horizonte que el sentir el alter ego (otro yo). En este desplazamiento, el comprender, a través de los múltiples individuos, se convierte en el reflejo del ser.

El desplazarse de uno hacia el otro genera comprensión, la comprensión de la alteridad del Tú por el Yo (ego). Esto indica que el desplazamiento de una situación a otra significa que toda comprensión busca abarcar, aunque relativamente, todo lo que un horizonte puede llegar a cubrir. Por lo tanto, la comprensión suscitada como el efecto de una fusión de ideas, aprehende lo que cada uno de los horizontes contiene, es decir, el ser de lo que se comprende. Por eso, un horizonte contiene una serie intrincada de significaciones. Cuando la comprensión se produce, los significados del horizonte del Yo se ven fusionados armónicamente con las del Tú.

4. El Eco- Entorno

El ser humano es parte de

una caja rusa (Bronfenbrenner, op. cit) donde cada estructura pequeña está incluida en un envase similar, pero diferente. En otras palabras, él es parte de un entorno que tiene características de él, pero se diferencia por sus dimensiones. Cada estructura donde el ser humano está inmerso se relaciona con otra y sus interconexiones pueden ser tan decisivas para el desarrollo del individuo como lo que sucede dentro del entorno. En base a lo dicho, el hombre se mueve en diferentes entornos. Esto lo hace un ser individual que se mueve en un entorno colectivo.

Las formas de relaciones interpersonales que el individuo ejerce en colectivo son numerosas y diversas. El individuo en soledad es un simple cuerpo mientras que en colectividad ejerce como padre o madre, esposo o esposa, hijo (a), hermano (a), entre muchos roles. El hombre no es sólo individualidad sino también comunidad y sociedad. No es sólo amor afectivo, sino también acción social, educativa, económica, religiosa y política para construir un mundo en donde él y el otro puedan

(Viene de la página 59)

ser verdaderamente hombres y realizarse plenamente (Gevaert,1987)

ANDAMIAJE DECONSTRUCTIVA

1. Escenario Genealógico

Para Sócrates, el pupilo es el sujeto que necesita de alguien para "dar luz" a sus ideas, defender sus opiniones, reflexionar y discutir a través de un proceso dialógico en el cual se hace presente el conocimiento mediante el uso de la dialéctica y la mayéutica. En su escuela, el alumno aprende a vivir con sus propias ideas, es decir que predica el conocimiento desde su propia convicción y no desde formulas establecidas por un maestro, dueño del conocimiento. Menos aún sigue pautas establecidas en textos en los cuales se presenta un tema visto desde la única óptica del autor.

Años después y durante muchos siglos, los alumnos fueron considerados sujetos carentes de alimento (Diccionario de la Real Academia Española, 2011). Esa carencia, como cualquier otra de un ser viviente, requiere de ser cubierta. Es la escuela, fuera del entorno familiar, el lugar donde estos sujetos son alimentados por otros que tienen el nutriente necesario

para su desarrollo. Sin ese nutrimento, el sujeto se considera un ser vacío, carente de los elementos básicos para crecer como humano pero no como hombre o mujer, ya que esa condición la adquiere en el mismo momento del nacimiento.

Desde esa visión de insuficiencia, el individuo en su rol de alumno ingresa al nicho educativo para ser alimentado por otro. Esto indica que al alumno es imposible verlo desde el monismo, ya que si hay alumno debe haber al menos un maestro, un guía, un alimentador. Sin embargo, es lado de su par que el alumno siente el deseo de comunicar sus ideas. Esta necesidad se debe a que el humano es un ser que en conversación se desarrolla como académica y humanamente. La vitamina que le inyecta el otro a través del lenguaje es tan importante como los alimentos que consume para subsistir biológicamente. Es el otro quien siempre le sirve de apalancamiento (Vigotsky, op. cit).

En lo educativo, ese otro aparece en actividades tan elementales como aprender a escribir, hablar y jugar. La frecuencia de esta coexistencia hace que un

alumno se identifique con un compañero de clase que le ayuda a formarse y hasta a encontrarse consigo mismo, ya que el hombre en el entorno educativo es un ser que aprende a través de la conversación con los otros. De hecho, en la escuela antigua, se exalta el amor por el amigo quien simboliza el otro yo, y es motivo de veneración al igual que los padres y los maestros (Schure, 1972)

A pesar de su unicidad, el alumno encuentra en el entorno educativo a otro que, aún con sus diferencias bien marcadas, se convierte en un sistema abierto que le suple el alimento necesario para su crecimiento humano. Esa relación se convierte en un espacio de asociatividad en el que se forja la identidad del uno, la amistad y la intersubjetividad desde, para, en y hacia el legítimo otro como uno mismo. Este espacio humano-educativo es fuente de construcción y reconstrucción de significados que dan una nueva interpretación a lo que la institución educativa significa.

La escuela es una fuente reproductora de meso-entornos humanos que se van reconstruyendo a medida que los alumnos involucrados en esta relación van adquiriendo nuevos conocimientos, experiencias, habilidades y van ampliando el entorno humano

donde se desenvuelven. Los nuevos alimentos (comunicación, amistad, solidaridad, cohesión humana, entre otros) adquiridos por medios de los otros quienes fingen de cuidadores contribuyen al desarrollo del ser del alumno.

El meso-entorno humano que se desarrolla en el campo educativo es el punto de partida para la construcción de redes sociales que permiten aumentar la capacidad individual a través de un efecto sinérgico donde la red de colaboración accede a contar con capacidades mayores a la suma de las capacidades individuales de sus integrantes. Esto indica que en el meso-entorno, el alumno accede a nuevas experiencias, conocimientos y actitudes que en solipsismo no hace por no tener alguien que le alimente su deseo o intención.

Se convierte así este espacio humano-educativo como mediador de dos elementos en un ambiente donde converge la duplicidad en la unidad. Así el uno es dos y el dos es, también, uno. Ambos se juntan para nutrirse mutuamente. De esa relación surge una relación de dos: díada alumno-alumno la cual a su vez se convierte en un efecto multiplicador de relaciones sociales. De esta manera la díada da apertura a la triada y, sucesivamente, a una red humana donde cada sujeto, bajo sus propias condiciones

individuales, es arropado por otro.

ANDAMIAJE REFLEXIVO

El alumno que se despliega en relaciones con su par permite la apertura de su ser y, por ende, la desocultación del mismo. Es en esa relación cara a cara que se logra el entendimiento entre las personas, ya que en ese encuentro diario cada individuo llega a conocer tanto al otro como a sí mismo. La experiencia con el otro, a lo largo de su existencia, se constituye así en el momento para desocultarse. Con esto se expresa que el ser humano está en continua construcción y deconstrucción.

La díada como estrategia humana se convierte en un estilo de vida por el hecho de interconectar, a través del lenguaje, a dos seres que van conociendo sus micros-entornos a medida que se abren uno al otro, permitiendo que emerja la autenticidad de cada integrante, y esa es una meta por lograr en toda acción educativa. En díada, el alumno aprende a ser, estar y existir con otros lo cual se traduce en adquisición de coherencia entre el mundo interior, su manifestación discursiva y el mundo externo.

Como estrategia educativa incentiva al alumno a reconocer

que la presencia del otro es esencial para él. Así que es necesario aprender a convivir con los otros en un mundo donde uno más uno es dos porque está la presencia de dos unos. Si falta alguno de ellos sencillamente el dos deja de existir y pierde su esencialidad en el mundo matemático. Igual que el número uno junto al dos, dos seres humanos interconectados tiene infinitas oportunidades de combinar sus ideas y oportunidades en una sociedad llena de otros.

Cuando el alumno alcanza el estatus de sujeto diádico, es decir, que mantiene una relación recíproca con el otro, ambos integrantes llegan a superar la desconfianza del uno por el otro y el ambiguo vigilarse en el cual, bajo un disfraz altruista, se oculta un estar contra los otros. Esta superación sólo se logra con el diálogo continuo el cual le sirve de herramienta para compartir experiencias.

Consecuentemente, esta reciprocidad los lleva a desarrollar sentimientos mutuos de solidaridad y hermandad.

(Viene de la página 61)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Azorín, F. y Sánchez, J. (1986). *Métodos y Aplicaciones de Muestreo*. Madrid: Alianza.
- Botella, L. y Grañó R., N. (2008, Enero). "La Construcción del Apego, la Cohesión Diádica y la Comunicación en Pacientes con Trastornos de la Conducta Alimentaria". *Revista Socioeducativa*, G₂ (26), 291-301. España.
- Brezinga, W. (1990). *La Educación en una Sociedad en Crisis*. Madrid: Narcea.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La Ecología del Desarrollo Humano*. España: Ediciones Piados Ibérica S.A.
- Buber, M. (1980). *Yo y Tú*. España: Ediciones Nueva Visión Eclesiastés.
- Da Silva, E. (2008). *La sociabilidad en la Escuela Primaria y la Conducta Interpersonal en la Co-resolución de Problemas entre Compañeros: Una Diferenciación Sociocognitiva entre los Niños*. Tesis doctoral presentada a la Universidad René Descartes. Francia.
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (2004). *The Research Act. A Theoretical Introduction to Social Method*. Inglaterra: Sage.
- Diccionario de la Real Academia Española* (2011) Vigésima segunda edición. Disponible en: http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=díada. [Consulta: Diciembre 2011].
- Diógenes Laercio (2008). *Vida, Opiniones y Sentencias de los Filósofos más Ilustres*. Traducción de José Ortiz y Sanz. España: Editorial Maxtor.
- García, R. (2008, Marzo). "La Mediación Sociocultural en la Resolución de Problemas Educativos: Aproximación Empírica Preliminar al Estudio de los Discursos en Diadas Asimétricas". *Revista de Educación*. 1, 138-155. España.
- Gevaert, J. (1987). *El Problema del Hombre*. Salamanca: Sígueme.
- Heidegger, M. (1987). *El Ser y el Tiempo*. España: Fondo de Cultura Económica.
- Heráclito. (s/f). *Fragmentos*. Disponible: <http://usuarios.multimania.es/Cantemar/Hera-Temas.html>. [Consulta: 2011, Agosto 5].
- Hobbes, T. (1967). *Leviatán o la Materia Forma y Poder de una República Eclesiástica Civil*. La Habana: Ed Ciencias Sociales.
- Mèlich, J. (1994). *Las Fases del Método Fenomenológico*. En: *Del Extraño al Cómplice*. La Educación en la Vida Cotidiana. Barcelona: Anthropos.
- La Editorial Virtual (2007) *Aristóteles. La Política*. Disponible: http://77www.laeditorialvirtual.com.ar/pages/Aristoteles_LaPolitica_000.htm.
- Morín, E. (1977). *El Método I*. Madrid: Editorial Fondo Cultural.
- Ortiz, F. y García, M. (1983). *Metodología de la Investigación: El Proceso y sus Técnicas*. Méjico: Editorial Limusa.
- Parménides. (s/f). *Poemas del Ser*. Disponible en <http://www.galeon.com/filoes/p/Akademios/textos/parmen.htm>. [Consulta: 2011, Julio 30].
- Pascal, B. (1986). *Pascal's Pensées or Thoughts on Religion*. New York: Mount

Bernot.
Santos, M. (1990, Febrero). Piedras en el Camino. Dificultades de los Departamentos de Orientación en los Centros Escolares. *Psicopedagogía*. España.

Schure, E. (1972). *Los Grandes Iniciados*. México: Editorial. Olimpo.
Simmel, G. (2002). *Cuestiones Fundamentales de Sociología*. Tercera Edición. Barcelona. Editorial Gedisa.

Steren, D.
(2005,Marzo). "Inteligencia Distribuida y Aprendizaje Cooperativo: Análisis de las Interacciones de los Participantes en Actividades realizadas en Educación a Distancia Vía Redes Telemáticas". Revista de Educación, 1 (4), 58-83. Brasil.

Urdanoz, T. (1991). *Historia de la Filosofía IV*. Madrid: Editorial Alhambra.

Valles, B. (2005). *El Desarrollo Fonetológico Temprano de la Lengua Materna en una Perspectiva Discursiva*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). Caracas.

Vigotsky, L. (1988). *El Desarrollo de los Procesos Psicológicos Superiores. Interacción entre*

Aprendizaje y Desarrollo. México: Ed. Grijalbo.



PERFIL DEL ASESOR JURÍDICO EN LA ESTRUCTURA DEL CONSEJO COMUNAL SECTOR CRUZ BLANCA

Autora: Rosa Ochoa

RESUMEN

La presente investigación de campo de tipo descriptivo aborda el estudio del perfil del asesor jurídico en la estructura organizativa y funcional del Consejo Comunal Sector Cruz Blanca de la localidad de Agua Viva, Municipio Palavecino del Estado Lara. Mediante el diagnóstico del conocimiento de sus miembros acerca de la optimización y distribución de los recursos asignados por el Estado, se aplicó un cuestionario a setenta (70) integrantes de esta organización civil y se identificaron las acciones desarrolladas por los órganos funcionales de esta entidad, categorizadas mediante un cuestionario donde se inquirió a los veinticuatro (24) voceros de las mesas técnicas acerca del cumplimiento de los procedimientos específicos de auditoría. Del contraste entre esta realidad y el deber ser derivado de los requerimientos previstos en la Ley Orgánica de los Consejos Comunales, se establecieron los lineamientos de la asesoría jurídica necesaria para cubrir aquellos aspectos de control, fiscalización, vigilancia del proceso, planificación, desarrollo, ejecución y seguimiento, de los proyectos presentados por la comunidad y respaldados económicamente por el Gobierno Nacional; que aún no han sido cubiertos por el referido órgano colectivo. Para ello, se recomienda llevar registros contables actualizados de todas las operaciones realizadas.

**PALABRAS
CLAVES:**
**Asesor Jurídico,
Estructura,
Organizativa,
Funcional,
Consejo
Comunal**

INTRODUCCIÓN

Desde el punto de vista epistemológico, la canalización de la participación ciudadana mediante los consejos comunales amerita de una entidad o persona que promueva una visión crítica, denominada contraloría social, de los problemas presentes en la comunidad. Esto es, un ente asesor que conozca cómo se debe formular, ejecutar, controlar y evaluar las políticas públicas, elaborar proyectos y manejar los recursos en respuesta a las necesidades y aspiraciones.

Ahora bien, el problema radica en que la expansión del Poder Comunal, ha impedido que la comunidad organizada del Sector Cruz Blanca de la localidad de Agua Viva en el Municipio Palavecino del Estado Lara, haya obtenido el conocimiento necesario acerca de las nuevas estructuras y formas de hacer, previstas en la Ley Orgánica de los Consejos Comunales (2009), debido a que no cuentan con personas capacitadas para asesorarlos respecto a los requerimientos

jurídicos, relativos a la solicitud de recursos, el manejo de los mismos a través de los distintos proyectos comunitarios en búsqueda de mejorar a la comunidad, elevar la calidad de vida y profundizar los cambios sociales.

En este orden de ideas, la presente investigación tiene como objetivo general determinar el perfil del asesor jurídico en la estructura organizativa y funcional del Consejo Comunal Sector Cruz Blanca de la localidad de Agua Viva, Municipio Palavecino del Estado Lara, por intermedio de los siguientes objetivos específicos: a) Diagnosticar el conocimiento de los miembros del Consejo Comunal acerca de la optimización y distribución de los recursos asignados por el Estado; b) Identificar las acciones desarrolladas por la mencionada organización; y c) Establecer los lineamientos de la asesoría jurídica necesaria para cubrir los requerimientos previstos en la Ley Orgánica de los Consejos Comunales (2009).

Cabe señalar, que para recabar información acerca de la variable Conocimiento de los miembros del Consejo Comunal acerca de la optimización y distribución de los recursos asignados por el Estado, se utilizó un cuestionario de opinión como instrumento de recolección de datos.

Luego, a través del análisis de la información recabada así como los aporte de los antecedentes consultados respecto a la gestión en el manejo de los recursos asignados y la optimización de la planificación, se reconocieron los indicadores propios de la variable Acciones del Consejo Comunal, categorizando la realidad de esta organización para confrontarla con el deber ser establecido en la Ley Especial, establecer el perfil que debe poseer el asesor jurídico para consolidar lo ya efectuado y desarrollar las etapas que aún no se han culminado.

En este contexto, la relevancia de la presente investigación, radica en que es imperativo para las comunidades y consejos comunales contar con una adecuada asesoría en materia jurídica que mejore su organización y que ayuden a distribuir con mayor eficacia y eficiencia los recursos que le son otorgados por el Estado.

ANTECEDENTES

En primer término, se consultó el trabajo elaborado por Capasso (2009), en el desarrollo de su investigación "Evaluación de Gestión de la Asociación de Vecinos Juan de Villegas en el Fomento de la

Participación ciudadana en su relación con el Municipio" realizó un trabajo de campo tipo descriptivo, evaluativo, apoyado en una recopilación de datos que le permitió evaluar la gestión de la Asociación de Vecinos Juan de Villegas en el fomento de la Participación ciudadana, mediante la aplicación de un cuestionario estructurado y cerrado a una muestra de 93 individuos. De esta manera, el investigador llegó a la conclusión que los dirigentes no ejercen un liderazgo eficiente hacia la comunidad, perjudicándose de esta manera el perfeccionamiento y profundización de la democracia participativa.

Por otra parte Gómez (2009), en su trabajo "Modelo Estratégico de Gestión para la participación de las comunidades, en la Administración de los bienes Municipales, caso Municipio Bolívar Estado Yaracuy", desarrolló un estudio de tipo proyecto factible, sustentado en una investigación de campo en la modalidad descriptiva, con el objeto de estudiar la participación ciudadana como instrumento de control de la gestión pública en Venezuela. Los resultados obtenidos permitieron al autor afirmar que no existe participación de la comunidad.

(Viene de la página 65)

Finalmente, Rojas (2009), desarrolló una investigación documental denominada “Lineamientos de una sala técnica para la optimización de planes presentados por los consejos comunales de Arenales”, donde la autora concluye que los consejos comunales son sujetos activos de su propio desarrollo, para lo que ameritan apoyo y asesoría, especialmente en lo que se refiere al control de ejecución de proyectos y el manejo de los recursos.

Supuestos Teóricos

Optimización y distribución de los recursos

La optimización y distribución de los recursos, es definido por Ramos (2010), como el mecanismo básico de organización social a través de la cual el pueblo formula, ejecuta, controla y evalúa las políticas públicas, elabora proyectos y el manejo de los diferentes recursos orientados a responder las necesidades y aspiraciones del entorno más cercano a los ciudadanos que conforma el consejo comunal.

Participación Ciudadana

Según Alcalá (2010), la participación ciudadana es “el proceso complejo en el que los ciudadanos, las organizaciones

sociales y las comunidades organizadas intervienen en los asuntos públicos a través de la formulación, ejecución, control y evaluación de las políticas públicas” (p. 81). De esta manera, la participación directa de la ciudadanía en la gestión administrativa, y sobre todo en el control de lo planificado por ellos mismos (mediante la denominada contraloría social) elimina la posibilidad de que los gerentes públicos manejen los recursos discrecionalmente.

Normas y Métodos para la Optimización de Recursos

La Contraloría General del Estado Lara, en correspondencia con los artículos 51 y 42 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y el Sistema Nacional de Control Fiscal (2001), emitió la Resolución Administrativa N° 169 (2009), con el fin de controlar el uso y manejo de los recursos.

Sistema de Variables

Un sistema de variables es definido por Morejón (2008), como “el conjunto de características a estudiar, categorizadas y definidas conceptual y operativamente, en concordancia con los objetivos de investigación” (p. 61). En el presente caso se

trata de los elementos necesarios para diagnosticar el conocimiento de los miembros del Consejo Comunal acerca de la optimización y distribución de los recursos asignados por el Estado.

Definición Conceptual

La definición conceptual de una variable, según señala Sol (2008), es “el constructo o idea asociado a las cualidades de un evento o circunstancia” (p. 16). En este sentido, la variable Conocimiento de los Miembros es definida por Pereira (2008), como “Nivel cognoscitivo de los integrantes acerca de un tema determinado” (p. 8). Por su parte, la variable Acciones del Consejo Comunal es definida por Capón (2009), como “las actividades realizadas en procura de la optimización de los recursos” (p.15).

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

De acuerdo a Ortiz (2009) la definición operacional de una variable representa “especificar cómo se medirá en la práctica, expresando cual es el alcance (dimensión) y como se reconoce (indicador)” (p. 413). Es el conjunto de procedimientos que se debe realizar para recibir las impresiones sensoriales (sonidos, impresiones visuales

o táctiles), que indican la existencia de un concepto teórico. A continuación, en el Cuadro 1 se muestra el tratamiento técnico-metodológico de la operacionalización de las variables.

Cuadro 1
Técnico Metodológico (Operacionalización de la Variable)

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	FUENTE	TECNICA	INSTRUMENTO	ITEM
Conocimiento de los Miembros del Consejo Comunal	Optimización y distribución de los recursos	Destino	Miembros del Consejo Comunal	Encuesta	Cuestionario A	1
		Uso				2
	Control Fiscal	Planificación				3
		Ejecución				4
		Control				5
		Evaluación				6
	Participación Ciudadana	Control Social				7
		Rendición de cuentas				8
Acciones del Consejo Comunal	Manejo de Ingresos	Contrato	Voceros del Consejo Comunal	Encuesta	Cuestionario B	1
		Libreta				2
		Depósitos				3
		Orden de compra				4
	Control de pagos	Sin suministro				5
		Parcial				6
		Sin contrato				7
	Control de ejecución	Programa				8
		Inspección				9
	Presentación de Resultados	Proyecto				10
		Notificación				11
		Calidad				12
		Resultados				13
		Terminación				14
						15

Fuente: Ochoa (2012).

Como se puede observar, el diagnóstico de conocimiento de los miembros del Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca acerca de la optimización y distribución de los recursos asignados, se realizará mediante un cuestionario conformado por ocho (8) ítems, que será aplicado a los miembros del Consejo Comunal. Esta información será analizada mediante la estadística descriptiva.

Por su parte, las acciones del Consejo Comunal en la optimización y distribución de los

recursos asignados serán consultadas mediante un cuestionario conformado por quince (15) ítems, aplicado a los voceros del mencionado ente. Los resultados serán analizados mediante la estadística descriptiva.

METODOLOGÍA

Con el propósito de diagnosticar el conocimiento de los miembros del consejo comunal acerca de la optimización y distribución de los recursos asignados por el Estado, el

(Viene de la página 67)

estudio se encuentra enmarcada en un diseño cuantitativo, definido por Ortiz (2009), como aquel “dirigido a estudiar las propiedades y fenómenos cuantitativos y sus relaciones para proporcionar la manera de establecer, formular, fortalecer y revisar la teoría existente”(p. 102); por lo tanto, se inserta en el paradigma positivista, definido por Sol (2008), como “un enfoque donde se entrelaza la valoración de las variables con la cualidad asignada a su desarrollo” (p. 71).

Desde esta perspectiva, la investigación responde a un diseño no experimental, definido por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2008), como aquel “en los que no hay manipulación de variables, por que la acción ya se dio en la realidad. Se observan las variables y sus relaciones en un contexto natural, el investigador toma los datos de la realidad” (p. 9). Es decir, que en la situación no se elabora ninguna situación, sino por el contrario, se toma un problema que previamente existía.

En este caso particular, la observación fue de índole transversal, definido por Arias (2007), como “...los que

recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (p. 189). Efectivamente, se recolectó información en un período de tiempo único, segundo trimestre de 2012.

En este contexto, de acuerdo con los objetivos de la investigación y los métodos utilizados para el control sobre las variables o condiciones del estudio, éste se clasificó en una investigación de campo, de tipo descriptivo definida por Ortiz (2009), como: “...el análisis sistemático de problemas en la realidad. Con la finalidad de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas de investigación” (p. 387).

Ahora bien, de acuerdo a Pereira (2008), población es “el conjunto de elementos, finito o infinito, que tienen las mismas características, de

las que gozan todos los elementos que lo componen, y por la que son identificados” (p. 34). De tal modo que población se refiere al conjunto total de unidades (objetos, individuos, reacciones), que pueden ser delimitados claramente por la posesión de un atributo o cualidad propia y única. En el caso de la presente investigación esta delimitación es espacial, atribuyéndoles carácter de unidades de análisis a los miembros del Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca de la localidad de Agua Viva, los cuales según el censo de la Alcaldía de Palavecino (2012), ascienden a doscientos cincuenta (250) personas.

Por lo tanto, como esa cantidad de personas es bastante grande como para abordarla en su totalidad, se utilizó la estadística inferencial para calcular una muestra representativa de la misma. Cabe señalar, que según Morejón (2008), muestra es “sólo una parte de los elementos del conjunto que se quiere estudiar, pero con características tales que representa al universo” (p. 273). En esta investigación, para el cálculo de la muestra se utilizó el algoritmo para

poblaciones finitas propuesto por Capón (2009), cuya fórmula es:

$$n = \frac{Q^2 \times N \times p \times q}{e^2 (n-1) + Q^2 \times p \times q}$$

Donde:

Q= Coeficiente de confianza

N= Población

p= Probabilidad a favor

q= Probabilidad en contra

e= Error de estimación

n= Tamaño de la muestra.

Para ello, se sustituyeron los siguientes valores: El grado de confianza a utilizar es de 95 por ciento, lo que corresponde a un coeficiente de 1,96 (Q): La probabilidad asignada fue del 50 por ciento a favor (p) y 50 por ciento en contra (q). Como error de estimación se estableció 10 por ciento, lo que significa un 95 por ciento de grado de confianza.

De esta manera, para calcular la muestra de miembros del Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca de la localidad de Agua Viva, se procedió a sustituir: Q= 1,96; N= 250; p= 0,50; q= 0,50; e= 0,10; n=?

$$n = \frac{(1,96)^2(250)(0,5)(0,5)}{(0,10)^2 (250 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$= \frac{240,1}{3,4504} = 69,5861$$

n= 70

Consecuentemente, la muestra de personas a encuestar en el Sector Cruz Blanca de la localidad de Agua Viva, es de 70

unidades de análisis, a quienes se les aplicó el instrumento diseñado para la recolección de datos sobre la optimización y distribución de los recursos asignados por el Estado.

Cabe destacar, que según el censo de la Alcaldía de Palavecino (2012) la población de voceros del Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca está conformada por veinticuatro (24) personas, las cuales fueron consultadas en su totalidad, debido a que la misma es de reducidas dimensiones y accesibles a la investigadora. Para ello, se utiliza un estudio censal definido por Sol (2008), como “una investigación que impone la obtención de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones objeto del censo, los datos se recogen entre muestras de unidades que representan el universo dado, porque la población es pequeña” (p. 217).

Para recolectar la información pertinente al presente estudio fue necesario definir las técnicas de recolección de datos que fundamentan los instrumentos

que se utilizaron para recabar datos de la realidad. La técnica de recolección de datos es definida por Morejón (2008) como “el conjunto de procedimientos dirigido a identificar, categorizar y registrar la información” (p. 91).

En este contexto, la presente investigación utilizó la técnica de la encuesta, definida por Arias (2007), como “una técnica de recogida de información por medio de preguntas escritas organizadas en un cuestionario impreso” (p. 60). Desde este punto de vista, para recabar datos proporcionados por los miembros del Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca de la localidad de Agua Viva se utilizó un cuestionario, el cual según Morejón (2008), es “una herramienta estructurada para recopilar datos, que consiste en preguntas, escritas y orales, que debe responder un entrevistado, que al poseer la característica de ser cerrado este restringe las respuestas del interrogado a través de preguntas ya delimitadas” (p. 69).

En efecto, se diseñó el cuestionario A, conformado por ocho (8) ítems, teniendo

(Viene de la página 69)

en cuenta el tema que interesa, es decir el grado de conocimiento sobre el manejo de los recursos asignados. Asimismo, se estructuró el cuestionario B, estructurado por quince (15) ítems. Es de destacar, que la característica fundamental de estos ítems es que las respuestas se delimitaron en una escala dicotómica (Si-No), la cual según Sol (2008), consiste "en un conjunto de ítems presentados en forma de enunciados categóricos que sólo tienen como posibilidad de respuesta, su afirmación o su negación" (p.263).

Ahora bien, un instrumento de medición debe contener representados a todos los ítems del dominio de contenido de las variables a medir. En este sentido, la validez de un instrumento, según Pereira (2008), se refiere "al grado en que la medición representa al concepto medido. Es decir, que el instrumento debe contener todos los aspectos o ítems del dominio de la variable que se está midiendo, y se construye de acuerdo con la teoría" (p. 221). En este orden de ideas, para validar el contenido de los instrumentos se consideró someter a los cuestionarios A y B, a un juicio de expertos, definido por Arias (2007), como "la acción de someter

un instrumento a la valoración de personas con la experiencia, formación profesional o reconocimiento, para que determine si el mismo posee las características adecuadas para medir lo que pretende" (p. 119).

Efectivamente, los cuestionarios fueron validados por el juicio de tres (3) expertos: un metodólogo, un especialista en derecho comunitario y un miembro de un consejo comunal diferente al del Sector Cruz Blanca de la localidad de Agua Viva, a los cuales se les suministró una carpeta contentiva del título, objetivos del estudio, instrumento de recolección de datos y la matriz de validación. Así, los expertos tuvieron la responsabilidad de emitir su opinión en cuanto a la pertinencia entre el instrumento aplicar y la investigación. Luego, sobre la base de los resultados emitidos se procedió a elaborar las correcciones al instrumento.

De esta manera, puesto que la investigación pretende conceptualizar la realidad; es decir, obtener conocimientos o ideas que sean expresión lo más exacta posible de aquella, es fundamental comprobar el grado de exactitud con el que los resultados obtenidos representan a la realidad a la

que se refieren. Ciertamente, la confiabilidad de un instrumento es uno de los requisitos de la investigación cuantitativa y se fundamenta según Morejón (2008) en "El grado de uniformidad con que los instrumentos de medición cumplen su finalidad" (p.275).

En este contexto, para determinar la confiabilidad de los cuestionarios se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach, definido por Capón (2009), como "el parámetro que permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las variables observadas" (p. 84). Para ello, se aplicó el cuestionario A en una prueba piloto a quince (15) miembros de un Consejo Comunal diferente al del Sector Cruz Blanca; y el cuestionario B a cinco (5) de sus voceros, tomando la media ponderada de las correlaciones entre los ítems que forman parte de los instrumentos. Cabe destacar, que el resultado del coeficiente α para el cuestionario fue de 0.92, y para el cuestionario B, de 0.96; lo cual denota la confiabilidad de ambos instrumentos.

Luego, una vez recabada la información, se organizaron los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario para su procesamiento estadístico a través de

frecuencias y porcentajes simples para cada ítem. De esta forma, la información estadística permitirá la descripción sustentada en el análisis detallado de los resultados para arribar a conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Finalmente, se realizó la interpretación de los datos, definida por Arias (2007), como “la acción de determinar el significado de los resultados y cuán significativos son en su contexto específico” (p. 39). En la presente investigación, se interpretó con base a la triangulación entre los datos recolectados, el marco conceptual y la opinión de los investigadores.

RESULTADOS

El análisis de los resultados es descomponer el todo en sus partes, recomponer y observar de nuevo el fenómeno a través de las medidas aplicadas; verificar si los datos esperados se corresponden con los obtenidos de la realidad. En este orden de ideas, para presentar los datos recolectados con respecto al conocimiento de los miembros del Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca de la localidad de Agua Viva, se utilizó el cuadro de distribución de frecuencias que se muestra en el Cuadro 2.

Cuadro 2
Conocimiento de los miembros del Consejo Comunal
(Fase I de la determinación del perfil de asesor jurídico)

Ítem	Pregunta	SI		NO	
		F	%	F	%
1	¿Usted sabe cuál es el destino de los recursos asignados por el Estado al Consejo Comunal?	5 6	8 0	14	2 0
2	¿Conoce usted el uso que se le ha dado a los recursos asignados por el Estado al Consejo Comunal?	3 4	4 9	36	5 1
3	¿Intervino en la planificación de los proyectos del Consejo Comunal que han recibido recursos del Estado?	3 1	4 4	39	4 6
4	¿Conoce el grado de ejecución de los proyectos del Consejo Comunal?	2 7	3 9	43	6 1
5	¿Sabe usted cuales son los medios de control que utiliza el Consejo Comunal en el manejo de los recursos?	2 8	4 0	42	6 0
6	¿Usted sabe si los proyectos se han ejecutado según lo planificado y aprobado?	2 4	3 4	46	6 6
7	¿Ha intervenido en auditorias de los proyectos ejecutados?	1 8	2 6	52	7 4
8	¿Ha asistido a asambleas o reuniones donde el Consejo Comunal rinda cuentas del manejo de los recursos?	5 8	8 3	12	1 7

Fuente: Ochoa (2012). Datos recolectados en la aplicación del cuestionario A.

Como se puede observar en el Cuadro 2, con respecto al ítem 1 de la dimensión Optimización y distribución de los recursos, la mayoría (80%) de los miembros del Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca afirma conocer el destino de los recursos; pero,

solamente el 49% de los que respondieron el ítem 2, sabe cuál es el uso que se les da; es decir, se conoce el deber ser pero no el ser.

Cabe señalar, que esta respuesta evidencia la necesidad de desarrollar el

conocimiento de estas personas en la optimización y distribución de recursos asignados por el Estado, porque según Ramos (2010), “si la comunidad conoce cuál es el destino de los recursos, puede vigilar su distribución; y si sabe, que uso se le da,

(Viene de la página 71)

puede ayudar a mejorar los resultados” (p. 53).

Sin embargo, la respuestas a los ítems 3, 4, 5 y 6, correspondientes a la dimensión Control Fiscal, muestran que los miembros del Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca, no conocen los mecanismos utilizados por este ente en el manejo de los recursos asignados por el Estado. Al respecto, Fermín (2011), afirma que “la contraloría social se fundamenta en su carácter público y ese debe ser su principal propósito: dar a

conocer, lo que se proyecta, como se ejecuta lo planificado, controla el uso de los recursos y evalúan los resultados” (p. 28).

Por otra parte, las respuestas obtenidas en los ítems 7 y 8, del cuestionario, correspondientes a la dimensión Participación ciudadana, evidencian que sólo el 26% de los consultados participa en el ejercicio del control social de las actividades del Consejo Comunal, aun cuando la mayoría (83%) afirma que éste rinde cuentas acerca del manejo de los recursos asignados por el Estado.

En este sentido, Alcalá (2010), sostiene que “es necesario formar a los ciudadanos para que participen activamente en el control del manejo de los recursos, incrementando su competencia para entender y evaluar las rendiciones de cuenta y los informes de resultados” (p. 126). Se trata de prepararlos para que ejerzan la participación ciudadana.

Ahora bien, los resultados obtenidos en la aplicación del Cuestionario B, relativos a las acciones del Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca, se muestran en el Cuadro 3

Cuadro 3
Acciones del Consejo Comunal en relación al manejo de los recursos
(Fase II de la determinación del perfil de asesor jurídico)

ítem	Procedimientos específicos de auditoría	SI	NO
1	Todas las contrataciones de bienes, obras o servicios están respaldadas por el contrato como instrumento jurídico.		X
2	Fue certificada y resguardada la libreta o chequera donde se depositó los recursos del proyecto.	X	
3	Los depósitos en la libreta o chequera corresponden únicamente a recursos del proyecto.		X
4	Todas las contrataciones de bienes, obras o servicios están respaldadas por las órdenes de compras u órdenes de servicio.		X
5	Hay órdenes de pagos por bienes, obras o servicios, no suministrados.		X
6	Hay órdenes de pagos por bienes, obras o servicios, ejecutados parcialmente.		X
7	Hay órdenes de pagos por bienes, obras o servicios, no contratados.		X
8	Una vez iniciada la obra, se diseñó el programa para el control y seguimiento de la ejecución de la misma.		X
9	Se elaboró un acta o informe de la inspección.		X
10	Los voceros responsables del proyecto realizaron las obras de acuerdo con el proyecto presentado.		X
11	Se notificó a las instituciones públicas, sobre las irregularidades detectadas en la ejecución de obras, de proyectos o prestación de servicios por parte de terceros.		X
12	Se notificó: al Fondo Nacional de los Consejos Comunales, a las empresas financieras del Estado, sobre las irregularidades detectadas en la ejecución de obras, de proyectos o prestación de servicios por parte de terceros.		X
13	Las obras se ejecutaron conforme a las normas de calidad.	X	
14	Una vez concluida la obra presentó a consideración y aprobación de la asamblea de ciudadanos y ciudadanas el informe de resultados.	X	
15	Una vez concluida la obra presentó a consideración y aprobación de la asamblea de ciudadanos y ciudadanas el acta de terminación para la autorización y cancelación del pago.	X	

Fuente: Ochoa (2012). Datos recolectados en la aplicación del cuestionario B.

De acuerdo a la información registrada en el Cuadro 3, el Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca de la localidad de Agua Viva, sólo ha cumplido con cuatro (4) de los requerimientos establecidos en la Ley Orgánica de los Consejos Comunales (2009), y que en la Resolución Administrativa N° 169 (2009), fundamentan los procedimientos específicos de auditoría dirigidos a establecer el grado de cumplimiento de las obligaciones impuestas por la Ley Especial.

Desde esta perspectiva, del contraste entre el deber impuesto por la normativa legal y sublegal, con respecto a la situación actual del conocimiento de los miembros del Consejo Comunal Sector Cruz Blanca y las acciones desarrolladas por sus unidades internas, se determinó el perfil del asesor jurídico en la estructura organizativa y funcional del Consejo Comunal, considerando tanto lo que los miembros del ente deben saber en relación a la optimización y distribución de los recursos así como cuál de sus órganos es el responsable del cumplimiento de los requerimientos (Ver Cuadro 4).

Cuadro 4

Lineamientos de la asesoría jurídica necesaria para cubrir los requerimientos previstos en la Ley Orgánica de los Consejos Comunales (2009)
(Fase III de la determinación del perfil de asesor jurídico)

Línea de Acción	A QUIEN	DONDE	COMO
Informar acerca del destino de los recursos asignados por el Estado al Consejo Comunal.	Miembros del Consejo Comunal	Junta de Ciudadanos	Exposiciones
Dar a conocer el uso que se le ha dado a los recursos asignados por el Estado al Consejo Comunal.			Volantes
Intervenir en la planificación de los proyectos del Consejo Comunal que han recibido recursos del Estado.	Mesas Técnicas	Reuniones de Trabajo	Revisión Control Seguimiento
Informar acerca del grado de ejecución de los proyectos del Consejo Comunal.	Miembros del Consejo Comunal	Junta de Ciudadanos	Diagrama de Gantt Volantes
Diseñar medios de control y manejo de los recursos para el Consejo Comunal.	Mesas Técnicas	Reuniones de Trabajo	Revisión de estados de cuenta Control Seguimiento
Supervisar las contrataciones de bienes, obras o servicios.	Mesas Técnicas	Reuniones de Trabajo	Diagrama de Gantt Revisión Control
Vigilar que los depósitos en la libreta o chequera correspondan únicamente a recursos del proyecto.	Mesas Técnicas	Reuniones de Trabajo	Conciliaciones Bancarias
Supervisar las órdenes de compras u órdenes de servicio, órdenes de pago.	Mesas Técnicas	Reuniones de Trabajo	Revisión de libros contables Control
Notificar a las instituciones públicas, sobre las irregularidades detectadas en la ejecución de obras o proyectos.	Contralor Municipal	Contraloría del Municipio Palavecino	Informes de gestión
Actualización del programa para el control y seguimiento de la ejecución de proyectos.	Mesas Técnicas	Reuniones de Trabajo	Revisión de libros contables Control Seguimiento

Fuente: Ochoa (2012). Elaboración Propia.

(Viene de la página 73)

CONCLUSIONES

Con relación al objetivo específico dirigido a diagnosticar el conocimiento de los miembros del Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca de la localidad de Agua Viva acerca de la optimización y distribución de los recursos asignados por el Estado, se encontró que la mayoría de los vecinos encuestados afirmaron conocer quiénes son los representantes de esta unidad orgánica, que han asistido a asambleas o reuniones donde se rinden cuentas del manejo de los recursos, circunstancias éstas que evidencian que los integrantes del ente mencionado están al tanto de cuáles son las obligaciones legales que se deben observar.

Asimismo, en lo relativo al objetivo específico orientado a determinar las acciones del Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca de la localidad de Agua Viva, en la optimización y distribución de los recursos asignados por el Estado, la información recolectada y representada en el Cuadro 3, muestra que el mencionado ente presenta problema asociados al manejo de los recursos asignados por el Estado; específicamente en el control (Ítems 1, 8), fiscalización (Ítem 9), vigilancia del proceso (ítem 11), planificación (ítems 4,

5), desarrollo (ítem 10), ejecución (ítems 12, 13) y seguimiento (ítem 15), de los proyectos presentados por la comunidad y respaldados económicamente por el Gobierno Nacional.

Por otra parte, en lo concerniente al objetivo específico conducente a establecer lineamientos de la asesoría jurídica que amerita el Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca de la localidad de Agua Viva, los resultados del análisis permiten afirmar que el perfil del asesor jurídico le otorga la función de incrementar el conocimiento de los miembros del consejo comunal mediante el desarrollo de exposiciones y la divulgación de volantes en el marco de la Junta de Ciudadanos, con la finalidad de informar acerca del destino y uso de los recursos asignados por el Estado.

De igual modo, el perfil del asesor jurídico del Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca se manifiesta en la estructura organizativa de este ente, al intervenir directamente en las reuniones de trabajo de las mesas técnicas para supervisar las contrataciones de bienes, obras o servicios, y recolectar información para mantener actualizado el programa para el control y

seguimiento de la ejecución de proyectos.

RECOMENDACIONES

A la Asamblea Nacional

1. Legislar para introducir un instructivo que reglamente la actuación del asesor jurídico para brindarle operatividad al control de las actividades propias del Poder Comunal mediante instrumentos jurídicos.

Al Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca de la localidad de Agua Viva:

1. Involucrar a los ciudadanos de manera directa en la fiscalización, control y vigilancia de la gestión del Poder Público, contando con ayuda técnica y jurídica de los respectivos órganos del control estatal, con el propósito de garantizar la transparencia y sujeción a las normas de la gestión pública local.

2. Llevar registros contables actualizados de todas las operaciones que se deriven del proyecto, a los fines de asegurar el uso adecuado de los recursos.

(Viene de la página 74)

Al Asesor jurídico

1. Verificar las funciones del Consejo Comunal del Sector Cruz Blanca con respecto a la elaboración de los planes de diagnóstico participativo, desarrollo de la comunidad, mediante la comprobación de la ejecución de las decisiones de la Asamblea de Ciudadanos, el Reglamento Interno del Consejo Comunal, el registro ante la Comisión Presidencial del Poder Popular y la presentación de la declaración jurada de patrimonio de los integrantes.

2. Fomentar en los diferentes individuos y actores involucrados en el proceso participativo, el desarrollo de una dimensión valorativa y axiológica orientada a configurar una cultura del ejercicio del control social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalá, D. (2010). **Participación Ciudadana**. Caracas: Livrosca.
- Alcaldía de Palvecino (2012). **Censo del Poder Comunal**. Barquisimeto: Autor.
- Arias, F. (2007). **El proyecto de investigación**. Caracas: Episteme.
- Capasso, J. (2009). **Evaluación de Gestión de la Asociación de Vecinos Juan de Villegas en el Fomento de la Participación ciudadana en su relación con el Municipio**. Trabajo de grado no publicado. Barquisimeto: Universidad Yacambú.
- Capón, M. (2009). **Técnicas e Instrumentos de Investigación**. Caracas: Libra.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). **Gaceta Oficial N° 5.908**. Febrero 19, 2009.
- Dirección de Programas Sociales de la Contraloría General del Estado Lara (2009). **Resolución Administrativa N° 169** del nueve de noviembre de 2009.
- Fermín, L. (2011). **Control fiscal**. San Cristóbal: Universidad Católica del Táchira.
- Gómez, H. (2009). **Modelo Estratégico de Gestión para la participación de las comunidades, en la Administración de los bienes Municipales, caso Municipio Bolívar Estado Yaracuy**. Trabajo de grado no publicado. Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control
- Fiscal (2001). **Gaceta Oficial N° 37.347**. Diciembre, 17 de 2001.
- Ley Orgánica de los Consejos Comunales (2009). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39335 (Extraordinaria)**. Diciembre, 2009.
- Morejón, F. (2008). **Técnicas de Investigación**. México: Trillas.
- Ortiz, J. (2009). **Análisis de Datos**. Caracas: Numen.
- Pereira, L. (2008). **Investigación en las Ciencias Sociales**. Caracas: Paredes.
- Ramos, A. (2010). **Administración de los Consejos Comunales**. Caracas: GIO.
- Rojas, O. (2009). **Lineamientos de una sala técnica para la optimización de planes presentados por los consejos comunales de Arenales**. Trabajo de Grado no publicado. Barquisimeto: Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.
- Sol, J. (2008). **Técnicas de Investigación**. Barquisimeto: Horizonte.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2008). **Manual de normas para la elaboración y presentación de los trabajos de grado para Especialización, Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas: FUNDAUPEL.

GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES VIRTUALES

Autora: Yelitza Oviedo

RESUMEN

El tiempo y el espacio no son las barreras actuales para realizar labores gerenciales. Las tecnologías de la información y comunicación llamadas TIC han transformado los escenarios laborales y especialmente los gerenciales. Tecnologías como Internet, correo electrónico, teléfonos celulares y los faxes han modificado las formas de trabajo y, como consecuencia, los estilos de gerencia. Los gerentes actuales necesitan estar conectados en este mundo globalizado y gracias a la tecnología, pueden realizar sus labores habituales de forma móvil y virtual, utilizando equipos remotos. El trabajo lejos o fuera de las oficinas denominado E-Business, es la práctica o estilo laboral actual que se impone en las organizaciones, transformando los negocios, lógicas de pensamiento, métodos y modos de comunicación, en fin la forma de gerenciar, logrando que emerjan nuevos constructos cognitivos.

Este artículo aborda la dimensión gerencia en el contexto de la globalización, las tecnologías de la información y la comunicación; y la virtualización del proceso gerencial, los cambios logrados por esta tecnologías en la gerencia; para esto se revisó bibliografía y páginas en internet relacionadas con el tema y un posterior análisis documental.

PALABRAS CLAVE:

**Gerencia,
Organizaciones
Virtuales,
Tecnologías de la
Información y
la Comunicación**

INTRODUCCIÓN

La Gerencia es el Arte y la Ciencia de trabajar con un equipo de personas hacia el logro de los objetivos de la organización. El término gerencia ha evolucionado, tiene diferentes significados. Algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios o gerentes, es sinónimo del ejercicio de autoridad. La Gerencia es organizar, ordenar, coordinar y controlar tareas y acciones, sin embargo, puede definirse también como un arte de dirigir e inspirar a los demás con base en un conocimiento de la naturaleza humana. A esta definición se le puede agregar que la Gerencia es una técnica mediante la cual se determina y se realizan tareas para lograr propósitos y objetivos. Lo cotidiano es realizar esta labor de forma presencial en las organizaciones, pero los cambios y transformaciones que han sufrido las organizaciones gracias a los avances de la tecnología, unido a la globalización, la sociedad de la información, sociedad del conocimiento entre otras denominaciones, han llevado a los gerentes a realizar cambios en su estilo y práctica. Con el surgimiento de las organizaciones virtuales, es necesario virtualizar también los procesos y entre

(Continúa en la página 77)

(Viene de la página 76)

estos figura la gerencia.

En este sentido, la tecnología actual está generando que organizaciones de todos los tamaños repiensen dónde y cómo realizar el trabajo. El ambiente de hoy demanda nuevas formas de liderazgo y este cambio gerencial, implica saber manejar equipos, procesos y organizaciones de manera remota o virtual.

La gerencia virtual implica desarrollar una nueva forma de seguimiento y evaluación del trabajo del equipo. Liderar equipos virtuales implica reconocer los cambios que la tecnología ejerce en las maneras de organizar, delegar, evaluar y reconocer el trabajo de un equipo. El éxito de la gerencia virtual también depende de la selección adecuada de las soluciones tecnológicas que respondan a las necesidades del negocio y del equipo que se va a gerenciar. Asimismo asumir los cambios requiere desarrollar una especial sensibilidad hacia las necesidades organizacionales, las necesidades de los empleados, los objetivos del negocio y compromiso con una gerencia innovadora. Sin duda, la evolución hacia la organización virtual requiere un cambio en el modelo mental de los

individuos, que no es fácil que se produzca.

Los nuevos gerentes o neogerentes necesitan nuevas competencias, que forman parte de la caja de herramientas que requieren las organizaciones y sus prácticas emergentes entre las que destacan comercio electrónico, e-learning, eworking o teletrabajo y comunidades virtuales. En estos espacios virtuales se crea, transfiere y comparte conocimiento, pero es necesario conocer los recursos y métodos establecidos en una nueva dialógica y nuevos lenguajes.

ORGANIZACIONES VIRTUALES

Las organizaciones virtuales existen debido a la tecnología de la información y de la comunicación que permite su estructura de trabajo en red. Han surgido como consecuencia de las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de comunicación e información en relación a la forma en la que el trabajo puede organizarse. Son el resultado de dos grandes fenómenos que tuvieron lugar en las últimas décadas del siglo pasado: La revolución tecnológica y la globalización. Para Castells las

organizaciones virtuales pueden ser una consecuencia de la evolución de las tecnologías de la información.

Las organizaciones virtuales, afirma Carrion (2009) tienen como objetivo principal la flexibilidad, y son muy parecidas a las organizaciones en trébol y en red. Son organizaciones orientadas al mercado, que se configuran como un conjunto de cadenas de valor relacionadas entre proveedores, clientes, competidores, otras organizaciones y la propia empresa.

La organización virtual se refiere a una estructura que promueve la realización de alianzas temporales entre personas, instituciones y empresas con el propósito de realizar tareas específicas enlazadas mediante el empleo de las tecnologías de la sociedad de la información, siguiendo esquemas que reducen los costes y facilitan el acceso a las capacidades y recursos de las partes involucradas. Entre sus características se tiene que son ligeras, difusas, flexibles, rápidas y dispersas, centradas en sus competencias fundamentales y abiertas a múltiples relaciones de cooperación temporal con su ecosistema empresarial; y capaces de utilizar

(Viene de la página 77)

intensivamente las tecnologías de la información para integrar en su cadena de valor diferentes tareas en tiempo real, realizadas en un caótico entramado de conexiones internas y externas. Lo que les permite ejecutar estrategias de respuesta rápida al mercado y satisfacer las necesidades de los clientes a velocidades insospechadas.

Las organizaciones virtuales emplean a pocos trabajadores; no presentan límites claros; se adaptan al entorno con velocidad; son capaces de desarrollar nuevos productos o servicios en poco tiempo; y son dispersas, porque no tienen un ámbito geográfico claro y pueden utilizar intensivamente el teletrabajo. Domínguez y Gil (S/F) observan, que las organizaciones virtuales mejoran la calidad de vida de los individuos, puesto que además de retribuir económicamente a sus empleados, les proporcionan la oportunidad de enfrentar nuevos retos, así como también les ofrece la facilidad de gerenciar su propio tiempo en base a sus necesidades, fomentando de esta manera a una mayor nivel de espiritualidad de los individuos.

Para Dávila y Rojas (2000) las organizaciones

virtuales se han originado por un proceso de interconexión global que ha permitido el establecer diferentes tipos de relaciones entre proveedores, clientes, empleados, socios, etc., a nivel mundial. Las organizaciones virtuales son un claro y evidente ejemplo de la evolución de las empresas y organizaciones, una evolución impulsada por la tecnología desde un marco estrictamente tradicional hacia un marco virtual o adaptativo. Es aceptable afirmar que las tecnologías de la información son recursos u objetos que fundamentan la consecución de ventajas competitivas y que afectan a diversos aspectos del rendimiento de las empresas, distinguiendo entre ellos la rentabilidad, la productividad y otros como la diferenciación de la organización y el servicio al cliente. Complementan Domínguez y Gil (s/f) afirmando que las organizaciones virtuales son una red intensiva en conocimiento orientada a la satisfacción de una oportunidad específica de mercado, en la que integran empresas jurídicamente independientes con objetivos complementarios y que aportan sus competencias esenciales al ciclo de explotación, respaldando lo

dicho por Soriano y otros. (2005).

La formación de estas organizaciones virtuales como resultado de la confluencia del desarrollo de nuevas tecnologías de la información y del desarrollo de nuevos conceptos gerenciales y organizacionales, también trae como consecuencia el surgimiento de nuevos factores que obligan a redimensionar el tradicional concepto de ética, para su evolución hacia la tecnoética.

Se pueden mencionar cinco (5) factores a través de los cuales se explica el nacimiento de las organizaciones virtuales, los cuales destaca Ugas(2003) en su investigación:

- El incremento de la intensidad de la competencia que hace que las organizaciones tengan que reaccionar más rápidamente a los cambios del entorno y a los competidores;
- Las posibilidades que ofrece la worldwide, y sobre todo la oferta de productos;
- La globalización de los mercados;
- El crecimiento de las expectativas de los consumidores y por

(Viene de la página 78)

último;

- El rápido crecimiento del cambio tecnológico que dirige los factores de la competencia en un nuevo camino: el tiempo juega un rol dominante en los mercados.

Entre las características que las organizaciones virtuales presentan, Vargas (2000) menciona las siguientes:

- La dependencia en alianzas y asociaciones con otras organizaciones que tiene como efecto que las funciones corporativas pueden ser fácilmente integradas con funciones proveídas por socios afiliados para estimular y extender el alcance corporativo a nivel mundial.
- La relativa independencia espacial y temporal que presenta como efecto que las fronteras geográficas pueden ser fácilmente trascendidas, proveyendo competencia en mercados globales y proveyendo acceso a los recursos naturales y humanos.

En las organizaciones virtuales el trabajo se realiza siguiendo dos modalidades: el trabajo a distancia y el teletrabajo, lo cual favorece el equilibrio entre la empresa y el trabajador, estas modalidades son descritas por

Domínguez y Gil (s/f) como: en el trabajo a distancia el empleado trabaja fuera de la empresa, o desde su casa, la cual puede transformar en la organización si cuenta con la Tecnología de Información y Comunicación, indican que con el teletrabajo se puede contar con los mejores especialistas para conformar la empresa virtual, puesto que las organizaciones virtuales, la vida del empleado y su ubicación geográfica no es limitante, lo que se traduce en generación de oportunidades de empleo para las personas, independientemente del lugar en donde se encuentre. El teletrabajo tiene estrecha relación con los trabajadores temporales. En este tipo de organizaciones, las relaciones interpersonales entre los miembros son diferentes, algunas veces los empleados no se conocen entre sí, o no conocen a sus jefes.

La confianza y motivación en las organizaciones virtuales son factores vitales y necesarios, para esto se deben establecer normas y reglas que respeten los intereses tanto de la empresa como del empleado.

TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

Las tecnologías convierten a las empresas tradicionales en sistemas virtuales, al eliminar la necesidad de su presencia física y las relaciones "cara a cara", las tecnologías de la información son herramientas que facilitan los canales de comunicación y la transferencia de recursos y capacidades entre los participantes.

La globalización tiene una de sus manifestaciones más relevantes en las denominadas Tecnologías de la Información y Comunicación, las cuales han permitido llevar la globalidad al mundo de la comunicación, facilitando la interconexión entre las personas y organizaciones a nivel mundial, y eliminando barreras espaciales y temporales.

Se denominan Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, al conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética. Incluyen la electrónica como tecnología base que soporta el desarrollo de las telecomunicaciones, la informática y el audiovisual.

(Viene de la página 79)

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación conocidas como TIC se conciben como el universo de dos conjuntos, representados por las tradicionales Tecnologías de la Comunicación (TC) constituidas principalmente por la radio, la televisión y la telefonía convencional y por las Tecnologías de la información (TI) caracterizadas por la digitalización de las tecnologías de registros de contenidos (informática, de las comunicaciones, telemática). Se pueden agrupar en tres grupos o sistemas de comunicación: el video, la informática y la telecomunicación, los cuales abarcan los siguiente medios: el video interactivo, el videotexto, el teletexto, la televisión por cable y satélite, la web con sus hiperdocumentos, los sistemas multimedia, la teleconferencia en sus distintos formatos (audio conferencia, videoconferencia, conferencia audiográfica, conferencia por computadora y teleconferencia desktop), los sistemas expertos, la realidad virtual, la telemática. Las TIC agrupan un conjunto de sistemas necesarios para administrar la información, y especialmente los computadores y programas necesarios para convertirla, almacenarla, administrarla, transmitirla y encontrarla. Los primeros pasos hacia una Sociedad de la Información se remontan a la invención del

telégrafo eléctrico, pasando posteriormente por el teléfono fijo, la radiotelefonía y, por último, la televisión. Internet, la telecomunicación móvil y el GPS pueden considerarse como nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

GERENCIA VIRTUAL

La Gerencia es definida por Robles (2006) citado por Gascón (2011) como "la disciplina fundada en la intención de asegurar la cooperación de todas las personas involucrada en los negocios a favor del propósito de estos últimos" (p.14). A lo cual se agrega que gerenciar no solo se refiere a negocios, sino a organizaciones. Es una disciplina que busca confirmación científica porque pretende encontrar hechos, conceptos y procedimientos capaces de posibilitar el cumplimiento de su propósito. Gerencia Empresarial se puede expresar como sustantivos y acciones, es decir, son los sujetos responsables del éxito o no de las organizaciones, los que dirigen el trabajo de personas hacia un objetivo, la gerencia se puede definir también como un proceso, son los principios y funciones, es el ejercicio de mando, la coordinación de recursos y el

proceso de toma de decisiones, así lo señala Dillanes(2007).

La Sociedad de la Información está evolucionando a un ritmo trepidante, en el que la convergencia acelerada entre las telecomunicaciones, la radiodifusión y la informática, en definitiva, las TIC, está generando nuevos productos y servicios, así como nuevas formas de gestionar las organizaciones. Al mismo tiempo, a medida que se abren los mercados a la competencia, a la inversión extranjera y a la participación, proliferan las oportunidades comerciales, sociales y profesionales. Este proceso dinámico anuncia un cambio fundamental en todos los aspectos de nuestras vidas, incluyendo la difusión de los conocimientos, el comportamiento social, las prácticas económicas y empresariales, los medios de comunicación, la educación y la salud, el ocio y el entretenimiento. Nos encontramos, medio de una gran revolución. La historia ha demostrado que las innovaciones tecnológicas abren una gran cantidad de posibilidades para el futuro y nuevas necesidades en la sociedad. Las empresas que ignoren las nuevas tecnologías dentro de sus estrategias,

(Viene de la página 80)

perderán importantes fuentes de ventajas competitivas o desaparecerán del mercado.

En este sentido, los cambios fundamentales en el ambiente de negocios de la actualidad, acoplados con el ascenso del nuevo paradigma de la tecnología representan un desafío importante para las organizaciones. Las verdades universales ya no son tan verdaderas, existe un quiebre de época que devela cambios radicales en la matriz de conocimiento. Estamos, en presencia de cambios en el orden de nuestros modos de pensar, de sentir, de actuar.

El paso a este nuevo estilo gerencial implica una transición del gerenciamiento por monitoreo al gerenciamiento por objetivos. Se debe aclarar que un empleado no necesariamente carece de supervisión porque no es observado permanentemente. La forma de supervisar el trabajo de un equipo remoto es gerenciando su trabajo y monitoreando sus resultados. El énfasis debe hacerse más en la productividad que en los procedimientos. Sin embargo alinear un equipo virtual con la cultura de la organización es otro aspecto gerencial que se hace más complejo cuando la comunicación está mediada por la tecnología.

Al igual que con un empleado local es necesario ofrecer al trabajador remoto actividades de desarrollo que posibiliten su proceso de conocimiento y adaptación a los nuevos sistemas, modelos y realidades.

La gerencia virtual es una forma de trabajo a distancia, no es tan sencilla como parece ya que requiere una formación profesional específica previa. Además requiere de un alto nivel organizativo y de autogestión. Ofrece un mayor grado de autonomía para aquellas personas con un carácter independiente y que les gusta asumir responsabilidades.

La virtualización de los procesos es otra manera de concebir la realidad, lo virtual no se opone a lo real, más bien, constituye otra dimensión de la realidad, una realidad. Este fenómeno, es visible gracias al desarrollo de las tecnologías de comunicación e información (TICs) y sus redes electrónicas, las cuales van generando nuevas formas de comunicación. Estas nuevas lógicas en las organizaciones señaladas por Caballero (2001) sustentan el desarrollo de sistemas que combinan lo digital con lo natural, el lenguaje natural

con la electrónica, derivando en procesos organizativos virtualizados, tales como:

Sistemas de comunicación e información: la organización al virtualizarse, virtualiza sus procesos y se presenta en forma de portales, cuya flexibilidad y dinamismo potencian su performance, es decir, actuación, su creatividad, su velocidad. Estos portales se apoyan en las Plataformas tecnológicas y sus sistemas de redes e inteligencia de negocios, estos facilitan la comunicación y la interacción ininterrumpida a través de herramientas computacionales como el Data Warehouse y el Data Mining, los ambientes colaborativos, las herramientas de búsqueda, las conferencias virtuales, entre otros. Sistemas de visualización del conocimiento tácito al explícito: la visibilidad de los procesos se da a través de historias o narraciones sobre

(Viene de la página 81)

lecciones aprendidas, mejores prácticas comunicaciones informales, discusiones en foros. Se vale de herramientas de edición de textos, correo electrónico, procesos e imágenes, bases de conocimiento, software de manejo de documentos, páginas amarillas y mapas.

La virtualización del conocimiento, representa el gran salto cognitivo y abre una gama de opciones. La virtualización del conocimiento pasa por transformar los protocolos comunicativos, a través de sensores que amplifican y cambian los sistemas perceptivos, la microelectrónica, la miniaturización de sus componentes a través de la nanotecnología, el desarrollo de software en 3era y 4ta dimensión.

Sistemas de medición de valor en bites, el conocimiento es un activo fijo, el conocimiento es esencia y substancia, y no puede ser valorado bajo los enfoques tradicionales. Asimismo, al ser tejido en conjunto, dificulta

determinar el grado de participación de sus creadores. La valorización, por tanto, al ubicarse en lo virtual y en una zona difusa, requiere además de los sistemas contables de medidas virtuales, subjetivas y cualitativas: estéticas: estilos o modos de ser, satisfacción, creatividad, calidad de las narraciones e impacto en los procesos productivos físicos- virtuales; asertividad, empatía, tolerancia, felicidad, frecuencia de participación.

Para Caballero (2001) la Gerencia Virtual, la Gerencia Estratégica y sus herramientas de inteligencia (estratégica, tecnológica, prognosis, manejo de los flujos de conocimiento, entre otras) son clave para el éxito. La gerencia virtual, se ocupa de los flujos e intercambio de conocimiento, de la innovación y la creación de valor en los espacios virtuales; se trata de gerenciar esos espacios definidos por procesos virtualizados, la gerencia estratégica, define la estrategia que da sentido de dirección, define parámetros

futuros y la inteligencia tecnológica, nos mantiene atentos a las oportunidades tecnológicas. Estas prácticas gerenciales se valen de herramientas como la prospectiva, la planificación estratégica, la inteligencia artificial y la psicología cognitiva, entre otras.

PRÁCTICA DE LA GERENCIA EN ORGANIZACIONES VIRTUALES

El gerente en las organizaciones virtuales es llamado por Caballero (2001) E-Worker lleva a cabo sus actividades de una manera distinta como se ha mencionado, utiliza herramientas y formas de comunicación diferentes, sus competencias y prácticas son emergentes; y soportadas sobre procesos virtuales como: e-working, e-learning, ecommunity, e-commerce y el e-government.

Para el e-working:

- Manejo y uso de documentos compartidos.
- Capacidad de síntesis, investigación e integración de discursos hipermedias (sonido, texto, video).
- Destreza en el diálogo con agentes virtuales, uso de avatares integrados al diálogo.

(Viene de la página 82)

- Capacidad para trabajo transcultural y deslocalizado, orientados al resultado.

Para el e-commerce:

- Destrezas en el manejo de simulaciones
- Manejo de sistemas de distribución virtuales conectados con los sistemas de inventario, compras y ventas .

Para el e-learning

- Uso de sistemas de aprendizaje autodirigidos
- Capacidades para el uso de sistemas de aprendizaje multifocales, desarrollo de inteligencias distribuidas

Para el e-community:

- Destrezas para ensamblar discursos y generar conocimiento redificado.
- Manejo de diversos métodos de pensamiento (lineal, rizomático, asociativo).
- Manejo y Uso de la virtualidad como espacio de creación

Para el e-government:

- Destrezas para la incorporación de la

ciudadanía en la toma de decisión a través de sistemas electrónicos (elecciones en línea, requerimientos a través de proyectos),

CONCLUSIÓN

El avance de las tecnologías de la información y comunicación ha traído cambios en la manera de relacionarse y de realizar las actividades dentro de las organizaciones; debido a que la información puede ser compartida instantáneamente a un bajo costo por todos los niveles de la organización, incluso con departamentos distanciados físicamente; pudiendo los individuos de la organización administrarse y coordinar su trabajo con otros por medios electrónicos.

La organización virtual es se define como una red de individuos independientes conectados por la tecnología, con el fin de compartir conocimientos, costos y acceso a los mercados; no teniendo que poseer un espacio físico fijo para llevar a cabo sus actividades, pudiendo estar distribuida en distintas partes de la geografía y ser coordinada por medio de comunicación electrónica.

El gerente moderno no sólo debe ser una persona organizacionalmente culta, sino que además debe ser flexible, y debe estar preparado para actuar en un ambiente de complejidad, en el que además de diagnosticar situaciones con acierto, sea capaz de gerenciar estratégicamente, implementando procesos de toma de decisiones cada vez más exigentes.

Con el paso del tiempo, la humanidad ha ido cambiando sus estructuras de vida y de relacionarse, y las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), ha sido el medio que se ha prestado para ello. Estas han permitido potenciar países, organizaciones y hasta seres humanos individuales en pro de la creación de una mejor calidad de vida.

La gerencia en tiempos de virtualización, opera bajo una nueva matriz conceptual, soportada sobre lo epistémico, puesto que estamos hablando de gerenciar un conocimiento que surge con nuevos códigos, esto implica la emergencia de organizaciones de nuevo tipo, llamadas Organizaciones Emergentes. Por tal razón, la Gerencia de la Virtualización permite indagar y seguir las rutas del conocimiento tejido en conjunto por los actores que interactúan en los

(Viene de la página 83)

ambientes virtuales, quienes desempeñan su trabajo a través de las prácticas emergentes soportadas sobre procesos virtuales como: e-working, e-learning, ecommunity, e-commerce y el e-government.

Estamos viviendo una **revolución digital**, una revolución que está cambiando rápidamente **el modo en que nos comunicamos, entretenemos, aprendemos y trabajamos.**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ariansen J. (2008). **Que es la Gerencia.** Disponible en <http://www.la-gerencia.com/articulos/8/1/-QUE-ES-LA-GERENCIA-/Page1.html>.

Caballero S. (2001) Las competencias gerenciales en tiempos de virtualización. Disponible en <http://www.orestesenlared.com.ve/tic/competencias.pdf.pdf>

Carrion J (2009) **Organización virtual, anorexia empresarial.**

Dávila S. C. y Rojas L. R. (2000), **Organización Virtual, identidad y gerencia,** En revista: Estudios Interdisciplinarios URBE, Telos Vol. 2, No. 1, Págs. 93-106.

Dillanes (2007). **Gestión y Estrategia.** Disponible en

<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num6/art12.html>

Dominguez R. y Gil J. (s/f)

Las Organizaciones Virtuales y la Vida Integral del Individuo

Gascon (2011) **Dimensiones del Conocimiento Gerencial**
Izquierdo F. (2011) **Ejecutivos On Line La nueva gerencia virtual disponible en http://noticias.elempleo.com/colombia/investigacion_laboral/ejecutivos-on-line-la-nueva-gerencia-virtual/6585970**

Merril H. (1985) **Clásicos en Administración.** Quinta Edición. Editorial Limusa. Mexico.

Ugas L (2003) **Organizaciones Virtuales, un sueño tecnológico o una realidad en la sociedad del nuevo milenio,** disponible en: <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/548/1323>

Vargas J. G., (2000), **Organizaciones Viso narias, las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio,** Centro Universitario del Sur. Universidad de Guadalajara, Disponible en <http://>

www.abacolombia.org.co/organizaciones/bv/a91.htm



www.uft.edu.ve

Dirección:
Urb. Chucho Briceño
Edif. UFT
Cabudare - Edo.- Lara
Código Postal: 3023

Teléfono: (0251) 7100279
(0251) 7100180
Correo Electrónico:
decanatopost@hotmail.com

Volumen N° 1
Periodicidad Semestral
Agosto 2013

SCIENTIARUM

Revista Científica del Decanato de Postgrado de la Universidad Fermín Toro

¿QUIERES PUBLICAR TU ARTÍCULO?

NORMAS DE PUBLICACIÓN

SCIENTIARUM Revista arbitrada, de publicación semestral del Decanato de Postgrado, en la que tiene cabida todas las corrientes de pensamiento en aquellos temas vinculados con las áreas del Postgrado (Gerencia, Derecho, Ingeniería, Educación y otros temas). En ellas pueden participar estudiantes, profesores, autoridades de la Universidad Fermín Toro y personalidades que por la relevancia de sus opiniones en las áreas indicadas, sean invitadas por el Comité Técnico.

SCIENTIARUM Es una revista científica, siendo requisito indispensable para la publicación de artículo, la existencia real de la opinión del autor.

Los interesados en publicar deben entregar sus artículos en soporte digital, conforme a las oficinas de Coordinación de Postgrado, o enviarlos mediante correo electrónico:
decanatopost@hotmail.com

El texto deberá presentarse en Microsoft Word (o formato compatible) con tipo de letra: Arial—10 e interlineado de 1,5 (no se aceptan formatos en formato PDF).

- La extensión total del texto no será mayor de 10 páginas incluyendo tablas, gráficos e imágenes.
- Se recomienda una extensión de párrafos reducida y un esfuerzo para facilitar la comprensión, por otra parte de personas no especialistas en la materia.
- El artículo se iniciará con el Título y Nombre de Autor, pudiéndose incorporar un párrafo introductorio, no mayor de 4 líneas.
- Cada artículo estará acompañado de una página en la que consten los siguientes datos: nombre del autor; título, condición (estudiante, profesor, autoridad, invitado) teléfono de contacto, y dirección de correo electrónico.
- Los trabajos recibidos y que se consideren acordes con la línea editorial, serán publicados en el primer volumen con disponibilidad de páginas, de acuerdo a los criterios del Comité Técnico.
- La aceptación o no de los artículos recibidos, será notificada a los autores, en el menor plazo posible.
- El autor acepta la difusión de su artículo en las versiones impresa y digital de la revista, sin que esto dé lugar a devengar cualquier tipo de compensación por concepto de derecho de autor

Los conceptos e ideas expresados en la revista, son de la responsabilidad del autor y no reflejan, necesariamente, la posición de la Universidad Fermín Toro sobre el particular